



**Universidad Autónoma de Querétaro**

***“La Conciliación como un instrumento  
eficaz en la solución de Conflictos  
Laborales”***

**TESIS**

**Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de**

**Maestro en Derecho**

**Presenta**

***LIC. JESUS ZUÑIGA GONZALEZ.***

**Dirigida por:**

**M. EN D. JOSE MARIA HERNANDEZ RAMOS.**

***Querétaro, Qro.  
Junio 2011.***



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO  
FACULTAD DE DERECHO

*“La Conciliación como un instrumento eficaz en la solución de Conflictos  
Laborales”*

TESIS

QUE COMO PARTE DE LOS REQUISITOS PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN DERECHO

PRESENTA

JESÚS ZÚÑIGA GONZÁLEZ

DIRIGIDO POR:

MTRO. JOSÉ MARÍA HERNÁNDEZ RAMOS

SINODALES

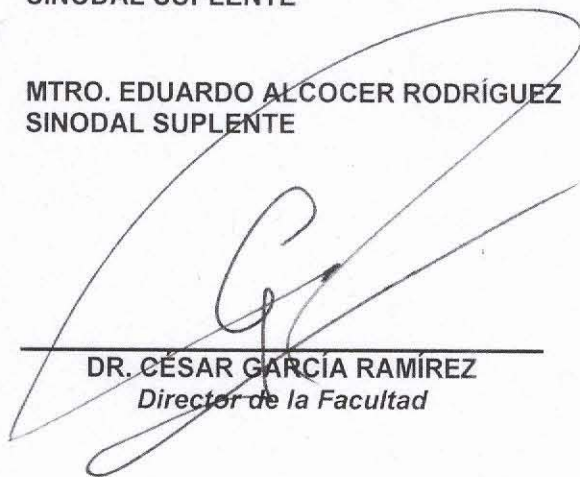
MTRO. JOSÉ MARÍA HERNÁNDEZ RAMOS  
PRESIDENTE

DR. EDUARDO ALCOECER LUQUE  
SECRETARIO

DR. JOSÉ FERNANDO VÁZQUEZ AVEDILLO  
VOCAL

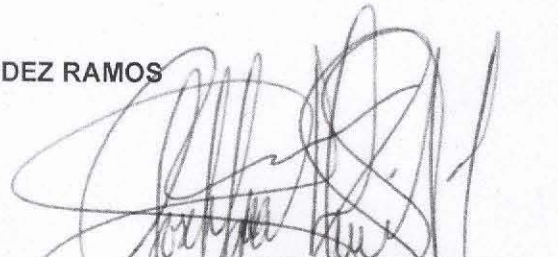
MTRO. GERARDO SERVÍN AGUILLÓN  
SINODAL SUPLENTE

MTRO. EDUARDO ALCOECER RODRÍGUEZ  
SINODAL SUPLENTE




---

DR. CÉSAR GARCÍA RAMÍREZ  
Director de la Facultad




---

Firma




---

Firma



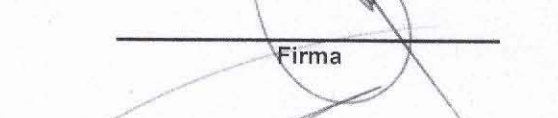
---

Firma



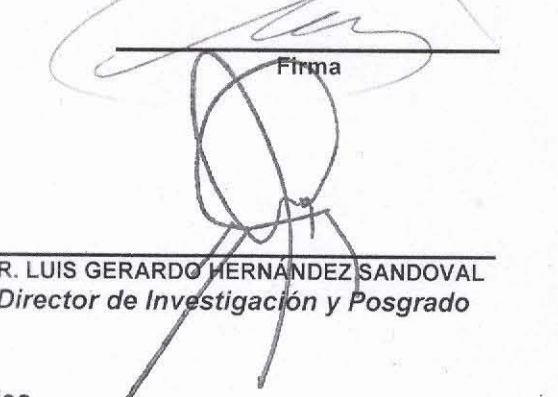
---

Firma



---

Firma



---

DR. LUIS GERARDO HERNÁNDEZ SANDOVAL  
Director de Investigación y Posgrado

Querétaro, Qro. México  
Junio de 2011



## RESUMEN

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra plasmado el derecho sustantivo y adjetivo, con los cuales se resuelven los conflictos de naturaleza laboral, que inciden la mayoría de ellos en el agotamiento del Procedimiento Ordinario Laboral, con la resolución del conflicto planteado. El Procedimiento Ordinario Laboral implica, para las partes que intervienen, un sometimiento de sus intereses a una tercera persona denominada representante del gobierno, quien conjuntamente con los representantes del trabajo y capital, conocerán, desahogarán y resolverán los conflictos. Existiendo la Etapa Conciliatoria y la facultad de la Autoridad de avenir y exhortar a las partes en cualquier etapa del procedimiento, para buscar las alternativas que den solución al conflicto, tal y como lo disponen los artículos 876, 878, 880 y 884 de la Ley Federal del Trabajo. La Autoridad laboral está facultada para propiciar un arreglo conciliatorio, y la propia Ley Federal del Trabajo la contempla como una de sus etapas. Sin embargo encontramos que la actividad conciliatoria está limitada por diversos aspectos: la poca disposición de las partes, falta de instalaciones adecuadas, carga de trabajo y el perfil del representante del gobierno. Este último al no contar con los medios necesarios se ve inmerso entre el cumplimiento de sus funciones y la atención en los asuntos que conoce, dando como resultado la falta de tiempo y atención a la etapa conciliatoria. Esto propicia que la mayoría de los asuntos planteados se tengan que resolver de manera jurisdiccional a través del arbitraje, emitiéndose con ello retraso en los asuntos y Laudos que en ocasiones contienen cantidades exorbitantes, que en muchas de las veces propician el cierre de las fuentes de trabajo, generándose incertidumbre jurídica, económica y social para las partes y su entorno. Esta Investigación se realizó tomando como base el *lus-sociologismo*, con la aplicación del modelo realista a fin de comprobar los objetos planteados en el desarrollo del trabajo. Esto se lleva a cabo a través de la apreciación y contraste del esquema teórico y legal con la realidad jurídica, en el sentido de como se concibe la conciliación, cómo está regulada y cómo opera en la práctica, así como su repercusión en la solución de los conflictos laborales, y cómo mejorar su utilización como un instrumento por excelencia eficaz para la prevención y solución de los conflictos.

**Palabras clave:** (conciliatorio, arbitraje, jurisdiccional, laudos).



SECRETARÍA  
ACADÉMICA



*Jmcg*

## SUMMARY

The Federal Labor Law establishes substantive and procedural law with which labor conflicts are resolved. These normally consist of covering Ordinary Labor Procedure and obtaining a ruling on the conflict. For the parties involved, the Ordinary Labor Procedure implies submitting their interests to a third person called a government representative who, together with the representatives of work and capital, will become acquainted with, study and rule on the conflicts. There is a Conciliatory Stage and the power of the Authority to reconcile and make recommendations to the parties during any stage of the procedure in order to find alternatives and solve the conflict, as is stipulated in Articles 876,878,880 and 884 of the Federal Labor Law. The labor Authority has the power to propitiate a conciliatory settlement; the Federal Labor Law considers this as one of the stages. Nevertheless, we find that conciliatory activity is limited by several aspects: the parties' lack of willingness, lack of the proper facilities, work load and the profile of the government representative. The latter, when the necessary means are not available, is caught between compliance with his/her duties and attention to the issues he/she knows, thus resulting in a lack of time and attention regarding the conciliatory stage. This leads to the majority of issues presented having to be resolved in a judicial manner through arbitration, causing delays in the issues and resolutions which on many occasions contain exorbitant quantities. This often leads to the loss of sources of employment, thus creating juridical, economic and social uncertainty for the parties and their environment. This research work was based on social law, with the application of a realistic model in order to prove the objectives set forth in the development of the work. This was carried out through awareness and contrast of the theoretical and legal schema with the juridical reality related to how conciliation is conceived, how it is regulated and how it operates in practice, as well as its repercussions on the solution of labor conflicts and how to improve its utilization as an instrument par excellence that is efficient in the prevention and solution of conflicts.

**(Key words:** Conciliatory, arbitration, judicial, resolutions)



SECRETARÍA  
ACADÉMICA

# **INDICE**

<b><u>INTRODUCCION</u></b>	1
<b><u>CAPITULO I</u></b>	
Marco Conceptual.	
I.A) Los Medios de Solución de Conflictos.	4
I.B) Tipos de Conflictos.	4
I.B.1) Conflictos Jurisdiccionales.	4
I.B.2) Conflictos No Jurisdiccionales.	4
I.C) Clasificación de los Medios de Solución de Conflictos.	6
I.C.1.- Autotutela o autodefensa.	7
I.C.2.- Autocomposición.	10
I.C.2.a.- El desistimiento.	12
I.C.2.b.- El Allanamiento.	12
I.C.2.c.- La Transacción.	13
I.C.3.- Heterocomposición.	14
I.C.3.a.- La Mediación.	15
I.C.3.b.- La Conciliación.	16
I.C.3.c.- El arbitraje.	17
I.C.3.d.- El Proceso.	20
I.C.3.e.- El ombudsman.	21
I.D) La Conciliación y sus diferencias con la Mediación y el Arbitraje como medios de solución de conflictos en materia Laboral.	23
I.D.1) La Conciliación y la mediación.	23
I.D.2) La Conciliación y El Arbitraje.	27
<b><u>CAPITULO II</u></b>	
Evolución de la Conciliación en la Solución de Conflictos.	
II.A Evolución de la conciliación la Solución de los Conflictos.	32
II.B Antecedentes Extranjeros.	33
II.B.1 Inglaterra.	35
II.B.2 Francia.	39
II.B.3 Bélgica.	41
II.B.4 Estados Unidos de Norteamérica.	43

II.B.5 Nueva Zelanda.	44
II.B.6 Australia.	45
II.B.7 Alemania.	47

### **CAPÍTULO III**

#### Marco Teórico de la Conciliación.

III.A Concepto.	50
III.B Clasificación.	51
III.B.1 Conciliación Judicial y Conciliación Extrajudicial.	51
III.B.2 Conciliación Previa y Conciliación Procesal.	51
III.B.3 Conciliación Obligatoria y Conciliación Voluntaria.	51
III.C Naturaleza.	52
III.C.1 Conciliación y Autocomposición.	52
III.C.1.a La Conciliación como un método autocompositivo de resolución de conflictos.	52
III.C.1.b Fundamento de la Conciliación.	54
III.C.1.c El Poder de Disposición de las partes.	55
III.D. La discutida Naturaleza jurídica de la Conciliación Judicial.	57
III.D.1 Exposición de las Principales Teorías.	57
III.D.1.a La Conciliación como Contrato.	57
III.D.1.b Naturaleza Procesal de la conciliación.	58
III.D.1.b.A La Conciliación como equivalente o sustituto jurisdiccional.	59
III.D.1.b.B La Conciliación como proceso o como acto de jurisdicción voluntaria.	59
III.D.1.b.C Conclusión.	62

### **CAPÍTULO IV**

#### Estado Actual de la Conciliación en México.

IV.A Regulación de la Conciliación en el ámbito Constitucional Mexicano	65
IV.B Regulación de la Conciliación en la Ley Federal del Trabajo.	66
IV.C La Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral.	68
IV.D Efectos de la Implementación de la Conciliación.	80

### **CAPÍTULO V**

#### Propuesta de Implementación de la Actividad Conciliatoria a través de un Órgano Especializado

V.A Planteamiento General	82
V.A.1 Conciliación Preventiva o Extraprocesal.	85
V.A.2 Conciliación Correctiva o Procesal.	85
V.A.3 Propuesta de Reforma Constitucional.	87
V.B Integración del órgano de Conciliación Especializado.	93
V.C Nombramiento de los Integrantes del Órgano de Conciliación Especializado.	94
V.D Perfil o Características de los Integrantes del órgano de Conciliación Especializado.	95
V.E Facultades y Deberes.	95

### **CONCLUSIONES.**

La Conciliación como medio Alternativo en la Solución de Conflictos.	97
La Conciliación como Institución.	
La Conciliación Previo y Durante el Procedimiento Laboral.	
La Conciliación a través de un Órgano Especializado.	

### **BIBLIOGRAFIA.**

102

## Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123 fracción XX, apartado A, que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de Representantes de los Obreros y de los Patrones, y uno del Gobierno.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 605 referente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, regula la misma integración que señala la Constitución, además de que su artículo 606 señala que puede funcionar en pleno o en Juntas Especiales, estas últimas se integran también de forma tripartita. de Conciliación y Arbitraje en la práctica no se desarrolla de igual forma, ya que la actuación de las Juntas solo es a través del Representante del Gobierno y los representantes de los sectores (Obreros y Patrones), es como si se dedicarían a **Avalar**, pero no actúan en conjunto como un Organismo Colegiado para dirimir las controversias o conflictos, es de aquí la necesidad de estudiar a través de este trabajo de investigación si es conveniente Jurídica, Social y Económicamente, seguir sosteniendo la misma posición de la integración o funcionamiento de las Juntas o analizar si es factible implementar la figura del Juez Unitario en Materia del Trabajo.



Para realizar esta investigación me basare en dos ejes temáticos, el primero de ellos es Jurídico sobre como se ha regulado en nuestro país las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto a su integración y funcionamiento, haciendo un seguimiento de las Legislaciones anteriores para explicar la evolución Jurídica que han tenido al respecto.

El otro eje temático, es sobre la situación de la Organización de Justicia Laboral en otros países, haciendo un recuento sobre el Movimiento Internacional que se ha venido dando en materia del Trabajo, donde abordaré lo referente a la forma en como se desarrollan las funciones, criterios y quienes intervienen en la solución de los conflictos.

Además de los ejes temáticos señalados uno de los objetivos de esta investigación es exponer algunas Propuestas de Reformas a la Organización y Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con las cuales se pueda hacer respetar en primer término la División de Poderes, por otra parte darle celeridad a la administración de Justicia en Materia Laboral y garantizar una verdadera impartición de Justicia con personas versadas en la materia ajenas a la corrupción y dispuestas a seguirse superando a través del servicio público.

Este trabajo una vez leído, espero para el lector que amplíe su conocimiento, contribuyendo en propuestas y alternativas que den respuesta

a la realidad social, en donde estemos conscientes de que sólo con nuestra participación e iniciativa podremos ir transformando y aspirar a una mejor Impartición de Justicia.

## **CAPITULO I**

### **MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **I.A) Los Medios de Solución de Conflictos.**

Los medios de solución de conflictos son las formas a través de las cuales las partes, una de ellas o en combinación y el tercero ajeno a las mismas, dan solución y resuelven de manera definitiva los conflictos de intereses planteados de forma particular o ante una autoridad, permitiendo la solución de los conflictos.

#### **I.B) Tipos de Conflictos.**

En la vida social las personas se relacionan normalmente sobre la base del acuerdo de voluntades, del convenio o del contrato, el cumplimiento espontáneo de sus obligaciones. Sin embargo, eventualmente surgen conflictos de intereses entre los sujetos de derecho, esos conflictos de intereses pueden ser clasificados en dos rubros, los conflictos jurisdiccionales y los conflictos no jurisdiccionales.

**I.B.1)** Los conflictos jurisdiccionales son aquellos en los que existe un conflicto de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados

y la resistencia del otro, conociéndole también como litigio, ya que son un conjunto de intereses jurídicamente calificados trascendentes para el derecho.

**I.B.2)** En este sentido es preciso señalar que no todo conflicto de intereses es un litigio y que por consecuencia pueden existir conflictos de intereses de carácter económico, científico, entre otros, que no estén tutelados por el derecho; conflictos cuya solución se haya dejado a la espontaneidad de la vida social porque no se haya estimado necesario proporcionar criterios ni medios para resolverlos, éstos son los llamados conflictos no jurisdiccionales.

En este sentido y continuando con los conflictos jurisdiccionales, los que conocemos como “conflictos de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro”<sup>1</sup> que se conoce como litigio, el cual se caracteriza cuando el derecho otorga su tutela en favor de uno de los intereses en pugna hablando propiamente del concepto mencionado.

Este concepto de litigio en primer término, es útil para determinar como un conflicto de intereses puede ser considerado como un litigio y susceptible por tanto, de ser sometido al conocimiento y resolución del juzgador, a través un proceso. En segundo lugar, este concepto sirve para delimitar la materia, el

---

<sup>1</sup> CARNELUTTI, Francesco, Sistema de derecho Procesal Civil, trad de Niceto Alcala Zamora y Castillo y Santiago de Sentis Melendo, Buenos Aires, UTEHA, 1944, tomo I, p.44.



contenido o el tema sobre el cuál va a versar el proceso, pues el litigio es precisamente el objeto del proceso.

Este concepto de litigio no resulta aplicable a los conflictos en los que los intereses en pugna no se relacionan de manera directa con un bien jurídico determinado, o aquellos en los que, lo que los intereses que una parte obtenga, no va a ser en detrimento del patrimonio de la otra.

Por su parte Niceto Alcalá Zamora y Castillo ha sugerido un concepto más amplio de litigio, definiéndolo “como el conflicto jurídicamente trascendente, que constituye el punto de partida o causa determinante de un proceso, de una autocomposición o de una autodefensa”.<sup>2</sup>

### **I.C) Clasificación de los Medios de Solución de Conflictos.**

En ese sentido y una vez que se ha definido en párrafos anteriores que la fuente de los medios de solución de conflictos son los conflictos de intereses calificados y que tienen una trascendencia en el mundo jurídico, en donde el derecho contempla para solucionar dichos conflictos de intereses jurídicamente trascendentes, diferentes medios de solución los cuales se

---

<sup>2</sup> ALCALA Zamora y Castillo, Niceto, Proceso, Autocomposición y Autodefensa, México, UNAM, 1970, p.18

clasifican en tres grandes grupos: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición.

Como su nombre lo indica, tanto la autotutela como en la autocomposición, la solución va a ser dada por una o ambas partes en conflicto; por eso se califica a estos medios como parciales, no en el sentido de que sean incompletos, sino de que provienen de las propias partes. En cambio, en la heterocomposición la solución va a provenir de un tercero ajeno a la controversia, por lo que se califica de imparcial.

Para entender y comprender los medios de solución señalados analizaremos en que consiste cada uno de ellos.

**I.C.1.- La autotutela o autodefensa**, consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno, implica la renuncia a la pretensión propia o la aceptación de la contraria, se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto, como en el duelo con la guerra intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa, en lugar del servicio de la acción dirigidas por el estado a través del proceso. Lo que distingue la autotutela son dos notas en primer lugar, la ausencia de un tercero ajeno a las partes y en segundo término, la imposición de la decisión por una de ellas al otro. La autotutela o autodefensa fue en un principio, el medio más frecuente utilizado para solucionar los conflictos. A través de un

largo proceso evolutivo se llegado a una situación inversa actualmente, una vez que el estado asumido como propia, y exclusiva la función de solucionar, mediante el proceso y en ejercicio de la jurisdicción los conflictos de trascendencia jurídica ha quedado prohibida, por regla la autotutela.

Alcalá Zamora clasifica los casos de autotutela permitida de la siguiente manera:

“1.- En primer lugar, la autotutela puede funcionar como una réplica o respuesta a un ataque precedente, en esta categoría se encuentra la legítima defensa.

2.- La autotutela permitida también puede manifestarse como el ejercicio personal o directo de un derecho subjetivo sin que su titular haya sufrido previo ataque. Es evidente que en el caso del despido que hace el patrón de un empleado es una autotutela, pues a través de dicho despido el patrón impone su pretensión propia en perjuicio del interés del trabajador, ya que decide, por sí, la rescisión del contrato o de la relación de trabajo.

3.- En tercer término, la autotutela también se puede presentar como el ejercicio de facultades atribuidas al mando para hacer frente a situaciones de sección. En este grupo se encuentran las facultades que se otorgan a los capitanes de los buques en la cámara o en aguas extranjeras para ordenar

deliberada y directamente hacer en casos necesarios cualquier acto que produzca daños al buque o a su cargamento, para salvar a los hombres un conocido irreal. En este grupo se incluye también el cumplimiento del deber y la obediencia jerárquica los que el igual que la legítima defensa, el estado de necesidad, y el ejercicio de un derecho, son causas del lícitud que eliminan la antijuridicidad de una conducta típica a la luz del derecho penal.

4.- Asimismo, la autodefensa se puede expresar como el ejercicio de una potestad de uno de los sujetos en litigio. En este cuarto grupo se suele ubicar la facultad disciplinaria, que se confiere a la administración pública para imponer, por sí misma, sanciones administrativas a los servidores públicos que incumplan con sus obligaciones. También debemos ubicar dentro de este grupo a la llamada potestad sancionadora de la administración pública, que permite a ésta imponer sanciones administrativas a los particulares que incurran en infracciones a las leyes administrativas.

5.- En quinto término, también se contempla la autotutela como un combate entre partes enfrentadas, crecían a la fuerza y no la razón la decisión de sus diferencias. En esta categoría se señala el duelo, el código penal no es conocido como una circunstancia excluyente de responsabilidad, sino sólo como un atenuante de la pena aplicable a los delitos de lesiones y homicidio, así como la guerra.



6.- Por último la autotutela también puede ser utilizada como una acción de represión o de coacción sobre la contraparte para lograr el prevalecimiento de los propios intereses. En este grupo se señala a la huelga o suspensión de labores, es un medio legítimo de represión que otorgan a los trabajadores las fracciones VII y VIII del artículo 123, apartado a, de la Constitución para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”<sup>3</sup>

**I.C.2.- La autocomposición** para Eduardo Pallares, consiste “en la terminación de litigio por voluntad unilateral o bilateral parcial.”<sup>4</sup> A su vez, Carnelutti distingue “entre la composición de litigio que efectúan las partes o autocomposición, de la que lleve a cabo el juez o heterocomposición. Además la autocomposición es un género dentro del cual cabe que se reconozcan varias especies, dos unilaterales o derivadas de un acto simple y una bilateral derivada de un acto complejo.”<sup>5</sup>

Así, se habla de la renuncia, el reconocimiento y la transacción, las dos primeras son unilaterales y la última bilateral.

Tanto la renuncia como el reconocimiento ya sea de derechos o de pretensiones constituyen indudablemente formas autocompositivas de los

---

<sup>3</sup> Ibidem, pp.59-60.

<sup>4</sup> PALLARES, Eduardo, Derecho procesal Civil, 11ª, ed, Porrúa, México, 1985, p.92.

<sup>5</sup> CARNELUTTI, Derecho Procesal Civil y penal, ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1971, p.16.

conflictos de intereses, pero que no necesariamente ocurren en el campo de lo procesal, sino que pueden aparecer antes, después o independientemente del proceso.

Niceto Alcalá Zamora y Castillo “califica ese medio de solución como altruista, porque mediante él se hace prevalecer el interés de la otra parte, el interés ajeno.”<sup>6</sup>

El doctor José Ovalle Favela, “explica la autocomposición y sus tipos de la manera siguiente: al igual que la autotutela, la autocomposición es un medio de solución parcial porque proviene de una o de ambas partes en conflicto.”<sup>7</sup>

La autocomposición es unilateral cuando proviene de una de las partes y bilateral cuando tiene su origen en ambas. La autocomposición consiste en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la contraparte. Por otro lado, el destacado autor dice que es claro que la renuncia a la pretensión propia o la sumisión a la de la contraparte puede ser también resultado de una negociación equilibrada que satisfaga, así sea parcialmente, los intereses de las dos partes en conflicto.

---

<sup>6</sup> ALCALA Zamora y Castillo, Niceto, op. cit., p.18.

<sup>7</sup> OVALLE Favela, José, Teoría General del Proceso, 9ª, ed., Harla, México, 1990, p.15.

Las especies de la autocomposición son el desistimiento, el allanamiento y la transacción las dos primeras tienen carácter unilateral y la última bilateral.

**I.C.2.a.- El desistimiento**, es la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción.

**I.C.2.b.- El allanamiento**, designa la actitud autocompositiva propia de la parte demandada, consistente en aceptar, puede someterse a la pretensión de la parte actora. No opone ninguna resistencia a la pretensión de la parte actora, por lo que no llega a manifestarse realmente un litigio.

El allanamiento, como el desistimiento, constituye un acto de disposición de derechos, por lo que solamente podrá tener eficacia cuando se haga sobre derechos renunciables.

Por su parte Niceto Alcalá Zamora y Castillo define al “allanamiento como el reverso del desistimiento, o sea es el reconocimiento y sumisión de la parte atacada a la pretensión litigiosa que se dirige contra ella”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> ALCALA Zamora y Castillo, Niceto, op. cit., p.10.

El allanamiento es una conducta procesal que implica el sometimiento por parte del demandado, o de quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien interpuso la acción. En este sentido la conducta de allanarse implica reconocer el derecho contrario y ahorra tiempo y gastos innecesarios, lo cual en verdad es muestra de buena fe.

**I.C.2.c.- La transacción** es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura.

La transacción es un medio autocompositivo bilateral, mediante ella, las dos partes solucionan el juicio al renunciar parcialmente a su respectiva pretensión y resistencia, es decir, debe implicar una renuncia o concesión equilibrada y razonable de cada parte.

Cipriano Gómez Lara dice “que la transacción es un medio de solución jurídico a través del cual las partes, mediante el pacto o acuerdo de voluntades, encuentran la solución de la controversia o litigio. Sin embargo, la transacción, al igual que el desistimiento y que el allanamiento, tiene ciertos límites.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> GÓMEZ Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, 8ª, ed., Harla, México, 1990, p. 29.



La transacción supone sacrificios o concesiones mutuas, si sólo uno de los litigantes sede, habrá desistimiento o allanamiento, parciales o totales pero no transacción.

**I.C.3.- La heterocomposición**, es la solución al conflicto que es calificada como imparcial, porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia.

Históricamente, en un principio, las partes en conflicto recurrían a la opinión de un tercero, quien de forma amigable trataba de avenirlos.

Esta es la amigable composición, que equivale a una forma de composición, que surge de un pacto por cuyo medio las partes admitan acudir a la opinión de un tercero, pero esta opinión, la del amigable componedor, no es aún vinculatoria ni obligada para los contendientes, por ello, el amigable componedor sólo podrá procurar avenirlos, es decir, hacerlos que lleguen a un pacto de transacción, a un desistimiento o a un allanamiento. Lo que da fuerza a la opinión de este tercero es la propia voluntad de las partes para acatarla o no.

Así comprendida la heterocomposición por el doctor Ovalle Favela, “éste señala las distintas especies: mediación, conciliación, arbitraje, proceso jurisdiccional y ombudsman.”<sup>10</sup>

**I.C.3.a.- La mediación** implica mediar, interceder o rogar por alguien, también significa interponerse entre dos o más que riñen procurando reconciliarlos y unirlos en amistad.

A través de la mediación Osvaldo Alfredo Gozaini, afirma “que se persigue incorporar la denominada justicia coexistencial, en la cual el órgano actuante acompaña a las partes en conflicto, orientándolas con su consejo en la búsqueda racional de respuestas superadoras de la crisis.”<sup>11</sup>

La clásica postura enfrentada del proceso judicial se abandona por una metodología distinta, en la que el mediador se reúne con las partes por separado, o con ambas a la vez para ayudarlos a obtener un acuerdo; la flexibilidad de sus métodos permite que la materia sobre la cual trabaje le indique las respectivas conveniencias del obrar.

---

<sup>10</sup> OVALLE Favela, José, op. cit., p.22

<sup>11</sup> GOZAINI, Osvaldo Alfredo, “la mediación una nueva metodología para la resolución de controversias”, revista *Ars Iuris*, núm.14, Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de derecho de la Universidad Panamericana, p. 89.

**I.C.3.b.- La conciliación**, se refiere a que un tercero ajeno a la controversia puede asumir un papel más activo, consistente en proponer alternativas concretas a las partes para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias.

A diferencia del mediador, quien se limita a establecer la comunicación entre las partes, el tercero asume el papel de conciliador y su función se denomina conciliación. Sin embargo la función de conciliador se limita a proponer posibles soluciones, cuya adopción queda sujeta, en todo caso, a la voluntad de las partes, la solución depende finalmente de ellas. Por este motivo se considera que la mediación y la conciliación tienen en realidad, un lugar intermedio entre la autocomposición y la heterocomposición.

Para que el conciliador pueda desempeñar eficientemente su función, es indispensable que conozca la controversia de que se trate, a fin de que esté en condiciones de proponer alternativas razonables y equitativas de solución.

La conciliación normalmente es desempeñada por organismos o instituciones, a través de procedimientos formalizados en las leyes. En este sentido, la conciliación se clasifica en judicial o extrajudicial, según si la persona que la ejerce es un juzgador o un auxiliar de éste, o bien, si es un órgano fuera de la organización judicial.

A su vez la conciliación judicial se denomina preprocesal cuando se manifiesta como una etapa previa a la iniciación o el desarrollo del proceso como acontece con la audiencia previa y de conciliación en un el juicio ordinario y recibe el nombre de Interprocesal cuando se presenta dentro del desarrollo del proceso, obviamente antes de que éste termine. En nuestro país la conciliación extrajudicial y particularmente la que practica la procuraduría federal del consumidor ha alcanzado niveles de eficiencia muy superiores a los que pueden obtenerse a través de la conciliación judicial.

**I.C.3.c. El arbitraje** es cuando los contendientes acuden a ese tercero, ajeno al conflicto y de antemano se someten a la opinión de ese tercero sobre el conflicto, entonces surge bien delineada una figura heterocompositiva de solución que es el arbitraje, o sea, la solución del litigio mediante un procedimiento seguido no ante un juez profesional o estatal, si no ante un juez de carácter privado que es el árbitro. Este árbitro estudiará el asunto y dará su opinión resolviendo el conflicto y recibe la denominación de Laudo

José Becerra Bautista considera al arbitraje “ como sustitutivo de la jurisdicción. Etimológicamente dice dicho autor, el vocablo arbitro proviene del latín arbiter, definido con estas palabras: arbiter est qui honoris causa deligibur ab his si am dirimat, o sea arbitro es el escogido, en virtud de

honoríficas razones, por aquellos que tienen una controversia para que la dirima basada en la buena fe y en la equidad.”<sup>12</sup>

El arbitraje es la institución jurídica que permite a las partes confiar la decisión de la controversia a uno o más particulares. Es un antecedente del proceso jurisdiccional. Se calificó al arbitraje como equivalente jurisdiccional pero mediante él se obtiene la misma finalidad que se logra con el proceso jurisdiccional. En el arbitraje, las partes, por un acuerdo de voluntad, someten sus diferencias a la resolución de un juez eventual, privado y no profesional al que llamamos árbitro.

El arbitraje como los demás medios de solución a los que se alude, presupone la existencia de un conflicto, de un litigio que surge entre las partes, pero para que pueda operar, se requiere que haya dentro de ese litigio, un acuerdo entre las partes para someter sus diferencias al arbitraje. Éste presupone, por tanto, la existencia y un acuerdo entre las partes para solucionar su desacuerdo, su litigio, a través de dicho medio heterocompositivo.

No obstante, el árbitro, por ser sólo un particular y no un órgano del estado, una autoridad de éste, carece de imperio para imponer coactivamente, por sí mismo, sus resoluciones, tanto las que dicte en el curso del arbitraje como

---

<sup>12</sup> BECERRA bautista, José, El Proceso Civil en México, 5ª, ed., Porrúa, México, 1975, p.741.

aquella con la que decida la controversia, es decir el laudo. Las facultades del árbitro para solucionar el conflicto no derivan directamente del estado sino del acuerdo previo celebrado por las partes conforme a la legislación.

El árbitro no es una autoridad pues carece de coertio, para imponer las determinaciones que dicte durante el arbitraje y de executio, para ejecutar el laudo. En ambos casos, el interesado tendrá que acudir a un juzgador, a un órgano jurisdiccional del estado, para que en ejercicio de sus facultades de imperio, ordene el cumplimiento forzoso de la determinación o la ejecución coactiva del laudo.

Conviene aclarar que existen instituciones que a pesar de poseer denominaciones que aluden al arbitraje no ejercen en realidad funciones arbitrales. En este caso se encuentran las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje y el tribunal federal de conciliación y arbitraje así como sus equivalentes en los estados, que son verdaderos tribunales del estado en sentido amplio, que conocen de procesos jurisdiccionales sobre conflictos laborales. Sus facultades para conocer estos conflictos no derivan de un acuerdo previo de las partes sino de la fuerza de la ley y del imperio del estado. Sus resoluciones sobre las controversias de que conocen, aunque formalmente se denomina en laudos constituyen verdaderas sentencias, que no sólo son obligatorias para las partes, sino que poseen fuerza ejecutiva por sí mismas; las juntas y el tribunal pueden ordenar su

ejecución forzosa pues como órganos del estado que son, están dotados de imperio para hacerlo.

**I.C.3.d.- El proceso** es cuando ese tercero ajeno que decide el conflicto es un órgano jurisdiccional del estado, un juzgador, con facultades no sólo para emitir una resolución obligatoria para las partes, sino también para imponerla por sí mismo en forma coactiva, estaremos frente al proceso. Dice Eduardo J. Couture “que el proceso es el punto de vista de la soluciones a litigio, es el medio idóneo para dirimir imparcialmente, por actos de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica.”<sup>13</sup>

El proceso es la solución heterocompositiva, es decir, la solución imparcial, a cargo de un órgano de autoridad del estado, el juzgador que interviene a instancia de una de las partes y cuya autoridad deriva del imperio del propio estado y de la fuerza de la ley. Para que intervenga el órgano jurisdiccional del estado no es necesario que las partes hayan acordado previamente someterse a este órgano del estado; no es requisito un acuerdo previo, ni obviamente posterior de las partes. Al igual que el arbitraje, en el proceso hay un litigio; pero en el segundo, a diferencia del primero, no se requiere que haya acuerdo entre las partes para someter sus diferencias ha determinado medio de solución. Basta con que uno solo de los interesados decida someter la controversia al conocimiento del órgano jurisdiccional

---

<sup>13</sup> COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Depalma, 1974, p. 10.

competente del estado, para que por el imperio de este órgano jurisdiccional del estado; y, asimismo, ambas partes estarán obligadas a cumplir las determinaciones del juzgador y su pronunciamiento final que recibe el nombre de sentencia. Esta no sólo es obligatoria como también lo es el laudo, sino que además, poseen fuerza ejecutiva por sí misma. Una vez que el órgano jurisdiccional del estado pronuncia la sentencia, y que ésta deviene firme, e inimpugnable, el interesado puede solicitar al propio juzgador que ordene la ejecución forzosa de la misma, sin necesidad de un reconocimiento por parte de un órgano distinto.

**I.C.3.e.- El ombudsman** es también un tercero ajeno a la controversia. Esta institución nació en la constitución sueca de 1809 como representante comisionado del parlamento, encargada de cuidar por los derechos generales individuales del pueblo; de recibir las quejas de los particulares, contratos de funcionarios públicos que estimen violatorios de la ley; de llevar a cabo investigaciones sobre dichos actos; así como de formular las recomendaciones que considere pertinentes para resolver el problema planteado.

En México la institución del ombudsman se introdujo en 1976 con la Procuraduría Federal del Consumidor, pues este organismo tiene funciones similares a la del ombudsman sueco del consumidor. Además de la función conciliatoria que hemos señalado, la procuraduría también puede excitar es



decir, recomendar a las autoridades competentes a que tomen medidas adecuadas para combatir todo género de prácticas que lesione los intereses del consumidor.

Posteriormente en 1985 se introdujo en la UNAM la defensoría de los derechos universitarios para conocer de las reclamaciones de estudiantes y miembros del personal académico por la afectación de los derechos que les otorga la legislación universitaria. En 1989 se creó la Procuraduría Social del Distrito Federal que conoce de las reclamaciones de los particulares contra las autoridades de dicha entidad federativa, realiza investigaciones sobre las mismas y formula recomendaciones. El cinco de junio de 1990 fue creada la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la cual fue elevada a rango constitucional por decreto publicado en el diario oficial de la federación del 28 de enero de 1992, la cual conocerá de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público, que violen esos derechos, con exclusión del poder judicial federal.

Como puede advertirse y generarse como conclusión, que los organismos inspirados en el ombudsman no emiten resoluciones obligatorias, sino recomendaciones cuya eficiencia depende de la respetabilidad del organismo que las formula, de la fundamentación de sus propuestas y de la disposición de las autoridades para acatarlas.

**I.D) La Conciliación y sus diferencias con la Mediación y el Arbitraje como medios de solución de conflictos en materia laboral.**

**I.D.1) La Conciliación y la Mediación.**

Por conciliación debemos entender, según el diccionario de la Real Academia Española, del latín conciliatio, que es el nombre que recibe la acción y efecto de conciliar; por lo que se refiere la palabra conciliar, del latín conciliare, que se refiere a componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

En inglés conciliation (conciliación) significa el proceso de tratar que la gente llegue a un acuerdo; conciliate (conciliar) es la acción encaminada a que la gente en ese desacuerdo, especialmente dándoles algo que ellos necesitan.

En este contexto, las características de la conciliación son:

La disputa, el conflicto, la controversia, el enfrentamiento. Los sujetos que intervienen, las partes y un tercero. Y la función de tercero, que consiste en armonizar posiciones opuestas, avenir las voluntades encontradas de las partes o poner a los contendientes en paz para que cese el desacuerdo.

“En síntesis la conciliación implica la acción de un tercero cuya función es avenir a las partes, proponer fórmulas de arreglo sin sujetarse a formalidad alguna, mecanismo en que las partes conservan el poder de decisión sobre la solución del conflicto, la disputa o la controversia. Es evidente, de acuerdo con experiencia latinoamericana que existe la conciliación en fase preprocesal, endoprocésal o posprocesal.”<sup>14</sup>

En lo referente a la mediación el diccionario de la Real Academia Española señala el término aparece ligado al acción de interceder o rogar por otro; a la de interponerse entre dos que riñen o contienden, procurando reconciliar.

Así la expresión mediación se usa para designar un proceso no adversarial, estructurado en etapas, confidencial y en el cual participa un tercero neutral e imparcial que ayuda a las partes a negociar cuestiones, no siempre jurídicas, para obtener un resultado mutuamente satisfactoria.

La mediación constituye un esfuerzo sistematizado mediante la aplicación de técnicas específicas y despliegue de habilidades aprendidas, para facilitar la comunicación entre las partes.

El mediador no impone decisiones, pues no es un juez, es un facilitador de la comunicación y conductor del procedimiento que propician identificar los

---

<sup>14</sup> HERRERA Trejo, Sergio, La Mediación en México, Colección FUNDAP, México, 2001, p. 27.

puntos de la controversia, las cuestiones y que consiguen las partes y en las que discrepan, descubre las posiciones e intereses de ambas y explora sin tomar partido las posibles vías de solución y bases para un acuerdo.

En la mediación priva un sentido cooperativo efectivo, con perspectiva de futuro y se propone alcanzar resultados para que todos ganen.

En la mediación cambia la actitud de las partes, en contraste con la postura que adoptan en el litigio que normalmente es antagónica, cuyo resultado lleva a que una parte pierda y otra gane.

En la mediación las partes resultan ganadoras, se llega a una solución por consenso y no se da el resabio del perdedor que se advierte en toda sentencia y más, cuando por la cosa juzgada, se tiene que cumplir lo decidido por el juzgador.

En ambas metodologías, al hablar de conciliación y mediación, nos referimos a formas pacíficas, no formales de solución de controversias, pero al fin y al cabo son dos modelos diferentes de resolución de conflictos.

Es cierto, en la conciliación, el tercero en su papel de facilitador hace que las partes se comuniquen entre sin disponer de la facultad otorgada por los

interesados, por las normas o por la costumbre de dar no sólo su opinión sobre la solución justa de la disputa, sino de proponer fórmulas conciliatorias.

En cambio el mediador se reúne con las partes en lo individual, obtiene información de ambas por separado o conjuntamente o en forma confidencial. Las partes conservan el poder de decisión. Por la característica de la voluntariedad del procedimiento, queda de manifiesto que el mediador es un tercero neutral que asesorara, aconsejara, emitirá opinión o propondrá fórmulas de arreglo.

Con la conciliación se distinguen de acuerdo con las modalidades como ésta se realice. Mientras la conciliación crea posiciones desde la perspectiva del objeto por decir, la mediación facilita la comunicación entre las partes, pero no se detiene en el contenido del problema aún cuando lo lleva en su destino, sino conducir un proceso de interpretación sobre las verdaderas necesidades e intereses de los sujetos en conflicto.

Sin embargo con la conciliación procesal, intraprocesal o extraprocesal, las distancias son elocuentes, ésta persigue pacificar sobre la cuestión litigiosa y suele instalarse obligatoriamente o como etapa del proceso, lo cual condiciona su flexibilidad y oportunidad, sin perjuicio de advertir que su eficacia depende en grado sumo de las personas que dirijan el debate.

La mediación parte del principio de voluntariedad para el modismo y sigue todo su curso atendiendo a la manifestación de deseos preliminar, así, el mediador no es absolutamente neutral, o por lo menos lo es desde una perspectiva singular. En esta corriente, el resultado es lo que menos interesa, es correcto ver el mediador como negociador espiritual que busca despejar la crisis elocuente entre las partes.

En suma, cabe admitir que, mientras en la conciliación, el conciliador asume un papel que simplemente sugiere posiciones sobre objeto a debate, en la mediación el mediador se centra más en las personas que en el objeto.

#### **I.D.2) La Conciliación y el Arbitraje.**

Podemos decir que las formas de lograr la solución de los conflictos son diferentes de un país a otro, así como de un sistema a otro. Las legislaciones que existen en los diferentes países consideran en distinta forma los medios de resolver los conflictos. La idea de la conciliación en tiempos pasados se llegaba a un acuerdo entre las partes que se denominaba de auto composición.

Por lo tanto en los países existentes influyen los factores de tipo político, económico y social, es por eso que diversos métodos para evitar, prevenir y resolver los conflictos laborales.

De acuerdo a la legislación laboral mexicana si las partes no concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales de la entidad correspondiente, tienen el deber de provocar la conciliación, ya que está constituye un trámite de carácter obligatorio en los conflictos de tipo laboral.

Reafirmando lo anterior, los patrones y obreros no pueden negarse a someterse a la conciliación de las juntas respectivas, ya que la constitución no establece la facultad de someterse a la resolución de las juntas, sino que obliga patrones y obreros someter sus diferencias a ella.

La conciliación es por tanto un acercamiento de las partes en conflicto que discuten de una manera amigable sus controversias tratando de llegar a un acuerdo, este acercamiento se realice generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o también pueden ser compuestos voluntariamente por las partes.

La conciliación laboral puede darse antes de que haya juicio y debe darse cuando haya un juicio; en la etapa de conciliación es decir antes cerrada la instrucción puede ser propuesta por las partes o por la autoridad en cualquier

momento de la litis, las partes deben comparecer en forma personal, la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhorta a un arreglo conciliatorio, si llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y el convenio produciría efectos de laudo.

La fase conciliatoria en los diferentes procedimientos existentes, sobre todo en materia de derecho laboral tiene ventajas para las partes en conflicto, ya que evita el inicio de un procedimiento jurisdiccional, evita ese posible procedimiento que se inicie y que sea muy tardado, también evita que a las partes se les venzan los términos o no presenten promociones necesarias en que se apoyen sus pretensiones.

A diferencia de la conciliación cuando las partes no llegan a un arreglo de este tipo, respecto del conflicto que tenían entre sí ambas partes se deben someter a la decisión de un tercero, para tener una solución a su conflicto.

Esta nos da la pauta a entender que ambas partes en conflicto deben someterse voluntariamente al arbitraje ya que la constitución así lo establece en su artículo 123 Apdo. A fracción XX en la que hace referencia los conflictos entre capital y el trabajo y en la que establece que las diferencias a los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión y una junta de conciliación arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno; esto nos da la pauta a entender



que ambas partes en conflicto deben someterse voluntariamente al arbitraje ya que la constitución así lo establece pero cuando el patrono se negara someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se da por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Guillermo Cabanellas nos dice que “existen dos formas de aceptación del arbitraje, una de que se establezca en el procedimiento arbitral obligatorio para las partes, pero sin que tenga que aceptar el procedimiento la instancia del arbitraje en forma obligatorio; en la otra el procedimiento termina esa diferencia con una decisión, la cual existe el carácter de arbitraje o de laudo.”<sup>15</sup>

Trueba Urbina al referirse al arbitraje en México con relación al derecho laboral nos dice que “en relación con otras disciplinas del derecho privado no tiene el mismo significado ya que lo caracteriza su condición obligatoria salvo en el caso de la huelga.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho Laboral, Omeba, Tomo II, p. 408.

<sup>16</sup> TRUEBA urbina, Alberto, Derecho procesal Laboral, 2ª, ed, Porrúa, México, 1973, p. 192

La huelga permite un arbitraje o test activo a iniciativa de la clase trabajadora o convencional, el cuerpo se quedara a cargo, por extensión rigurosa de una persona o comisión que elige libremente las partes.

Podemos afirmar que la decisión de someterse al arbitraje surge de las partes en conflicto o de estar resuelto así por el legislador, por lo tanto en el primer caso podemos hablar en arbitraje convencional, autónomo o libre y en el segundo de un arbitraje obligatorio, imperativo o legal, como lo establece el artículo 123 Apdo. A fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **CAPITULO II**

# **EVOLUCION DE LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **II.A.- Evolución de la Conciliación en la solución de conflictos.**

En este primer capítulo se analizarán los antecedentes, las raíces y el origen de los organismos establecidos por el artículo 123, fracción XX de la Constitución de la República Mexicana, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para entender la función y el fin de tales órganos es necesario hacer un breve recuento histórico del dónde, cómo y por qué nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos encargados de resolver las controversias de carácter laboral en nuestro País. Con anterioridad a la creación de estos órganos, como se verá más adelante, los conflictos laborales eran resueltos por tribunales civiles. El Derecho Laboral se consideraba parte del Derecho Privado, específicamente del Derecho Civil. La evolución de la industria y del capitalismo en México, dieron por resultado grandes injusticias sociales, para evitarlas surge el Derecho Social a nivel Constitucional en México, al lado del Derecho Público y Privado, como un derecho protector de los grupos o clases sociales débiles.

"Las Juntas de Arbitraje no son una creación de la Constitución de 1917; entre sus méritos no tiene éste, por existir con nombres diversos en todo el mundo civilizado lo mismo en Europa que en los Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia, Canadá, etc.; aun cuando la Constitución Mexicana de 1917 señale un tipo de Juntas de Conciliación y Arbitraje que es, por decirlo así genuinamente mexicano."<sup>17</sup>

En consecuencia, para estudiar los antecedentes históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario en primer término, revisar las instituciones extranjeras que según datos históricos, que más adelante se apuntan y según la opinión de diversos tratadistas de la materia, pudieron haber inspirado a los Constituyentes de Querétaro en la creación de la fracción XX del artículo 123 Constitucional. Más adelante, se analizarán los antecedentes nacionales de dichos órganos.

## **II.B.- ANTECEDENTES EXTRANJEROS**

Siguiendo a Mario de la Cueva, en su obra, "Derecho Mexicano del Trabajo los organismos encargados de la resolución de los conflictos laborales, en el derecho extranjero se pueden clasificar de la siguiente forma:

---

<sup>17</sup> BASSOLS, Narciso.- *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*- Conferencias Preliminares Organizadas por la Confederación de Cámaras Industriales.- México, 1924, tomo II, p. 90.

a) En algunos países como Inglaterra y Estados Unidos de América los conflictos individuales de trabajo se resuelven por los Tribunales Judiciales del Orden Común;

b) Otras legislaciones como Estados Unidos de América han creado tribunales judiciales del trabajo, con competencia exclusiva para conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo;

c) Ciertas legislaciones como Francia, Bélgica y Alemania han dado a los tribunales judiciales ordinarios o a los particulares de trabajo, competencia para conocer y decidir, además de los individuales, los conflictos laborales colectivos pero de carácter jurídico;

d) En los Estados como Nueva Zelanda y Australia que se admite la posibilidad de los conflictos colectivos económicos se han creado para su resolución, organismos de conciliación y arbitraje. "<sup>18</sup>

En resumen, el derecho extranjero ha creado una jurisdicción del trabajo, encargada de resolver los conflictos jurídicos, particularmente los individuales y organismos de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos colectivos económicos y eventualmente, para los conflictos colectivos jurídicos.

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Porrúa.- México, 1949.

En el Congreso Constituyente de Querétaro, encargado de crear la Constitución de 1917, en relación con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se habló especialmente, de los sistemas inglés y americano, francés y belga y de las legislaciones de Australia y Nueva Zelanda. En tal virtud, es importante analizar la situación de los órganos encargados de resolver las controversias laborales en esos países.

### **II.B.1.- INGLATERRA**

En el Derecho inglés no existe una jurisdicción del trabajo especializada.

Los conflictos individuales son resueltos por los tribunales del orden común. Paralelamente, la Conciliación y el Arbitraje se practican desde el siglo XIX, ocupándose principalmente de los conflictos colectivos de carácter económico.

En Inglaterra es donde nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje: allí se han desarrollado muchas, revistiendo formas muy diversas según las industrias, y presentan el interesante carácter de no deber nada o casi nada

a la Ley y haber sido creadas de común acuerdo entre los interesados, generalmente bajo la forma de Consejos Permanentes.<sup>19</sup>

En 1824, la coalición y la asociación profesional dejaron de ser actos delictuosos, con lo cual se abrió el camino para negociaciones privadas entre trabajadores y patronos.

El primer antecedente del sistema privado de conciliación y arbitraje, data de 1836, año en que los alfareros de Glasgow celebraron un convenio por el que crearon una comisión anual mixta encargada de fijar las tasas de los salarios y en el que se comprometieron a resolver los conflictos sobre salarios que surgieran sometiendo la contienda a un Consejo de Arbitraje compuesto de tres patronos y tres obreros.

Con el carácter de órgano permanente, se creó en 1849 el Consejo de la Industria de la Seda en Macclesfield, el cual tenía competencia para fijar las tarifas de los salarios y para aplicar los contratos existentes. Estaba compuesto por doce patronos, doce obreros, un presidente y un secretario sin voz ni voto. Surgen más tarde, los célebres Consejos de Conciliación y Arbitraje creados por Mundella y Kettle.

---

<sup>19</sup> DE FROMONT DE BOUAILLE, C.- ***Conciliación y Arbitraje.***- Traducción española por Carlos Frontaura.- Casa Ed. Saturnino Calleja Fernández.- Madrid, 1930, p. 17.

“Refiere MUNDELLA, industrial de Nottingham, que con motivo de tres huelgas sucesivas en las fábricas de gorras, y ante la grave situación en que se encontraban obreros y patronos llegaron a fundar lo que se llamó Consejo de Arbitraje y Conciliación.”<sup>20</sup>

Se creó así el Consejo de la Gorrería en Nottingham, que ha servido de modelo a otros muchos. Era un consejo mixto, compuesto de once patronos y once obreros. Era permanente, ya que aunque no hubiera conflicto se celebraban reuniones trimestrales. Procesalmente funcionaban de la siguiente manera: En primer término se celebraba la conciliación, ante los dos secretarios del Consejo; y si fracasaba el intento de conciliación, se celebraba un arbitraje ante el Consejo.

“Mr. Mundella decía en 1863 que se había adquirido la costumbre de no votar, prefiriendo ponerse de acuerdo por medio de concesiones mutuas, y que siempre se llegaba a términos de concordia. Esto encajaba en el espíritu de la institución, que siempre ha dado la primacía a la conciliación sobre el arbitraje.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> TRUEBA URBINA, Alberto.- *Derecho Procesal del Trabajo*.-Ed. Porrúa.- México, 1941, Tomo I, p.185.

<sup>21</sup> DE FROMONT DE BOUAILLE, C, op cit., p. 21.



Kettle, Juez en el Tribunal del condado de Worcestershire, fue elegido árbitro para terminar mediante un arbitraje una huelga que durante siete semanas había paralizado la industria de la construcción en Wolverhampton.

Se obtuvieron tan buenos resultados de este arbitraje, que el juez propuso hacer permanente la Comisión de Arbitraje, quedando ésta compuesta por igual número de representantes de los patronos y de los obreros y por un árbitro más.

Los Consejos de Conciliación y Arbitraje fueron reglamentados por Ley del siete de agosto de 1896, pero conservaron su carácter de órganos privados de solución de controversias laborales colectivas.

Así pues, la actuación del gobierno en lo referente a estos Consejos, era muy liberal, no había imposiciones de tipo alguno ni se intentó reglamentar de manera uniforme la organización de dichos órganos. Esto demuestra el carácter esencialmente privado de los Consejos de Conciliación y Arbitraje en los que el sometimiento voluntario de las partes al mismo era indispensable. Posteriormente se creó un Tribunal Permanente de Arbitraje, pero no era obligatorio acudir a él.

Actualmente en Inglaterra los conflictos laborales son resueltos por Jueces del orden común, es decir, por Jueces de Derecho Civil, que conocen al

mismo tiempo de negocios de Derecho del Trabajo. Únicamente en los grandes conflictos colectivos, el gobierno del Reino Unido, designa comisiones que se encargan de estudiar y resolver dichos problemas obrero patronales y tan pronto terminan los conflictos desaparecen los organismos creados para su resolución.

Este sistema es criticable puesto que no existe la especialidad y en consecuencia puede darse una insuficiente aptitud para resolver tan delicados problemas, pues los Jueces de lo Civil, en mi opinión, no se encuentran con la preparación suficiente para resolver los conflictos entre los factores de la producción.

### **II.B.2.- Francia.**

El Derecho Francés tiene instituciones distintas para los conflictos individuales y colectivos de trabajo y son, respectivamente, los Consejos de Prudentes y los Organismos de Conciliación y Arbitraje.

Los Consejos de Prudentes (*Conseils de Prud'hommes*) se crearon en Lyon, para resolver en forma rápida y gratuita los conflictos laborales individuales, por Ley de 18 de marzo de 1806, expedida por el Emperador Napoleón Bonaparte. Dicha Ley se aplicaba únicamente a la industria de la seda en

Lyon, pero diversas leyes, particularmente las de 1907 y 1919 extendieron la institución a casi todas las profesiones y a todo el territorio.

Estos consejos son permanentes y se componen de igual número de trabajadores y patronos de las distintas industrias. Los consejos funcionan como Oficina de Conciliación y como Tribunal de Decisión. La Primera fase del Procedimiento es de Conciliación. Las partes deben comparecer personalmente. Si no se llega a un acuerdo o si el demandado no concurre a la sesión, pasa el negocio al Tribunal de Decisión. El juicio es oral, extraordinariamente breve y la sentencia admite los recursos del derecho común.

En cuanto a los organismos de conciliación y arbitraje en Francia no existió un sistema definido de conciliación y arbitraje durante el siglo pasado, ya que estas formas de resolver controversias, sólo se practicaban excepcionalmente. Fue hasta 1892 que se estableció un sistema general, mismo que estuvo vigente hasta el año de 1936, en que se dictó la legislación de León Blum.

En la Ley de 1892 se estableció que trabajadores y patronos podían acudir al arbitraje privado para dirimir sus controversias. Dicha ley no estableció organismos permanentes sino accidentales, para la resolución de los conflictos colectivos importantes. El procedimiento comprendía dos etapas,

primero la conciliación y sí ésta fracasaba, se pasaba al arbitraje. Ni el procedimiento ni el laudo eran obligatorios. Cualquiera de las partes podía no aceptarlos.

En la legislación de León Blum, ya se establece el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos de importancia.

Actualmente y a partir de la Ordenanza del 22 de diciembre de 1958, los Consejos de Hombres Prudentes, constituyen el Tribunal de Derecho encargado de resolver los conflictos individuales de trabajo. Los conflictos colectivos son resueltos mediante conciliación ante comisiones especiales, mediante arbitraje o por mediación.

### **II.B.3.- BELGICA.**

La legislación de Bélgica siguió los pasos del Derecho Francés, ya que desde el siglo XIX cuenta con una Jurisdicción del Trabajo y organismos de Conciliación y Arbitraje, aunque estos últimos tampoco formaban un sistema definido.

Los Consejos de Prudentes, resolvían los conflictos individuales de trabajo y se crearon durante la dominación Napoleónica, en 1810. Más tarde, fueron

adoptados por el Parlamento Belga, por ley del 9 de abril de 1847. Básicamente funcionan de la misma forma que los Consejos Franceses.

En cuanto a los organismos de Conciliación y Arbitraje, en el año de 1886 se produjeron huelgas de extraordinaria gravedad; por ello se elaboró la Ley del 16 de agosto de 1887, en la que se crearon los Consejos de la Industria y del Trabajo. Posteriormente, organizó el gobierno los Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria, con el propósito de estudiar algunos problemas de trabajo. Por último, el Real Decreto de cinco de mayo de 1926 organizó un sistema de Conciliación y Arbitraje de los conflictos colectivos y ratificó un sistema de Conciliación y Arbitraje de los conflictos colectivos, así mismo ratificó la existencia de los Comité Paritarios de Industria.

Los Consejos de la Industria y del Trabajo fueron creados con el objetivo de prevenir los conflictos y, eventualmente, procurar un arreglo amistoso. Tenían carácter permanente y se integraban por representantes de trabajadores y patronos.

Los Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria, se componían por representantes de los trabajadores y de los patronos. Eran presididos por un delegado del Ministerio del Trabajo. Su función era estudiar las bases para la fijación de los salarios y demás condiciones de trabajo y procurar arreglos amistosos entre las partes; sus decisiones no eran obligatorias para

las partes. Bélgica rechazó expresamente la posibilidad de un arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos económicos.

La Ley de 1926 por ser posterior a nuestro artículo 123 no pudo tener influencia en la vida de las Juntas de conciliación y Arbitraje de nuestro país.

#### **II.B.4.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA**

En la Unión Americana, es atribución de cada Estado hacer leyes para facilitar la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, existiendo además Legislación Federal en la materia para los conflictos que tengan el carácter, como por ejemplo, los conflictos que se producen en empresas de transportes, por su naturaleza federal, según las disposiciones de los Estados Unidos de Norteamérica.

“ En la mayoría de los Estados existían órganos de Conciliación y Arbitraje Públicos u Oficiales, como los Consejos Oficiales Permanentes de Conciliación y Arbitraje establecidos en más de veinte Estados de la Federación Americana y por otra parte, instituciones creadas por la iniciativa privada para solucionar los conflictos laborales, tal como la Comisión Mixta

de Arbitraje instruída por el Gran Congreso del Trabajo, organizado por la *National Civil Federation* en diciembre de 1902. <sup>22</sup>

Actualmente, en este país, no existen propiamente Tribunales de Trabajo, ya que las diferencias obrero-patronales, de carácter colectivo, son resueltas según el procedimiento establecido en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Existe la posibilidad, en conflictos colectivos de importancia, de que el Estado intervenga a través de Comisiones Especiales, con la autoridad necesaria para dar fin a los mismos. Por lo que se refiere a los conflictos laborales individuales, estos en la mayoría de los Estados que integran la Unión Americana se resuelven como cualquier conflicto de carácter privado ante un Tribunal del Orden Común.

## **II.B.5.- NUEVA ZELANDA**

La Ley de Conciliación Industrial y de Arbitraje de 1894 (*Industrial Conciliation and Arbitration Act*), estableció el arbitraje obligatorio en este país.

La citada Ley tuvo su origen en las grandes huelgas que se dieron en este país en aquella época. Autorizó la formación de sindicatos y federaciones

---

<sup>22</sup> *Idem.*, p. 46.

industriales y creó los Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el Tribunal de Arbitraje.

Los sindicatos de trabajadores y patronos deben intentar la celebración de convenios colectivos y si no lo consiguen, deben acudir a los Consejos de Conciliación. Estos se integran con un representante del gobierno y un número igual de trabajadores y patronos. Su función es de mera conciliación y si no logran un entendimiento entre las partes, pasan el expediente al Tribunal de Arbitraje. Este se compone de un Magistrado del Supremo Tribunal del Estado y dos jueces designados por los Gobernados, a propuesta de las respectivas Federaciones de Trabajadores y Patronos.

#### **II.B.6.- AUSTRALIA**

Al igual que en Nueva Zelanda la mayoría de las Instituciones de Conciliación y Arbitraje fueron creadas por la legislación. Existieron algunos consejos privados especialmente para la industria del calzado, pero se extinguieron tras la gran huelga de 1890, ya que los obreros australianos prefirieron acogerse a la protección y regulación de la Ley.

En 1900 se creó la Federación Australiana, la Constitución Federal del mismo año dio competencia al Parlamento para legislar sobre Conciliación y Arbitraje, cuando los conflictos de trabajo abarcaran dos o más estados. En



el año de 1904 se promulgó la Ley Federal del 5 de diciembre (*Commonwealth Conciliation and Arbitration Act*), sobre prevención y arreglo de los conflictos industriales; esta Ley instituyó un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Comisiones de Conciliación.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje se integra, exclusivamente, con Jueces, Un Presidente miembro de la Corte Suprema de Justicia y dos o cuatro Jueces designados por el Ejecutivo. Son Funcionarios inamovibles y sus decisiones son inapelables. El Tribunal tiene por misión prevenir o en su caso, resolver los conflictos de trabajo que afecten a dos o más Estados. El Arbitraje es obligatorio en un doble sentido: la Ley prohíbe la huelga o el *lock-out*,<sup>23</sup> de manera que trabajadores y patronos están obligados a acudir al Tribunal, pero también puede éste actuar de oficio, cuando juzgue que así lo demanda el interés público.

Las comisiones de Conciliación y Arbitraje se componen de un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos y están presididas por un Comisario Conciliador, conocen de los conflictos en vías de conciliación y son organismos de estudio y prevención de las controversias, constituyendo una instancia voluntaria.

---

<sup>23</sup> “*Lock-out*” significa cierre, huelga patronal, paro patronal forzoso.- Louis Arobb.- *Diccionario de Términos Legales*.- Ed. Limusa, México, 1982, p. 184.

En las Leyes de los Estados de la Federación, se prevén sistemas de resolución de controversias laborales, muy semejantes al sistema federal arriba analizado.

Afirma el Maestro Mario de la Cueva que:

“Australia y Nueva Zelanda son los primeros Estados que crearon el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos económicos y sirvieron de modelo a la legislación del trabajo de Yucatán”<sup>24</sup>, la cual será analizada más adelante.

#### **II.B.7.-ALEMANIA**

Aún cuando al parecer, la legislación alemana de la materia no ejerció influencia alguna en la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de nuestro País, la precisión que alcanzó en la reglamentación de esta materia durante la República de Weimar merece ser comentada, aunque sea brevemente, en el presente trabajo.

El Derecho alemán se funda expresamente en la diferencia entre conflictos jurídicos y conflictos económicos, pues aquéllos, ya sean individuales o colectivos, quedan sujetos a la jurisdicción de los tribunales. Para resolver los conflictos laborales se crearon dos organismos, la jurisdicción del trabajo

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo*.- Porrúa.- México, 1949, tomo II, p. 931.

para los conflictos jurídicos y los Comités de Conciliación para los conflictos económicos.

La exposición anterior demuestra que, en el año de 1917, no existía en Europa un sistema bien definido. Las únicas instituciones que tienen perfiles propios son los Consejos de Prudentes de Francia y Bélgica y la jurisdicción alemana.

A la terminación de la Primera Guerra Mundial, las legislaciones de Europa distinguieron con precisión los conflictos individuales y colectivos y crearon organismos distintos para la solución de unos y otros; los Estados de América Latina, por su parte, se orientaron a la creación de estos distintos organismos, como por ejemplo Chile que posee una de las leyes más acabadas.

El único punto dudoso para la legislación europea era saber si los conflictos colectivos jurídicos serían de la competencia de la jurisdicción del trabajo o de los organismos de Conciliación y Arbitraje; la mayoría de las leyes se inclinaron por lo segundo, pero Alemania los sujetó a su jurisdicción del trabajo. Por otra parte, es importante señalar que la jurisdicción del trabajo en Francia, Bélgica y Alemania, se integra con representantes del Estado, de los trabajadores y de los patronos, lo que, en ese punto representa una semejanza con nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje; al respecto me

parece relevante la existencia de una jurisdicción como tal en materia de Derecho del Trabajo.

## **CAPITULO III**

### **MARCO TEORICO DE LA CONCILIACION**

#### **III.A.-Concepto.**

Por conciliación podemos entender en general y en sentido amplio, la actividad desplegada ante un tercero por las partes de un conflicto de intereses, dirigida a lograr una composición justa del mismo. Pero como es actividad puede desarrollarse tanto ante un particular como ante un órgano público y el ordenamiento jurídico no puede descender a regular la conciliación ante personas privadas, debiendo limitarse a prever la actividad conciliadora cuando puede o debe realizarse ante órganos establecidos expresamente por el estado o constituidos conforme a sus disposiciones, el concepto estricto de conciliación sólo se obtiene excluyendo las primeras.

Se define así la conciliación como la comparecencia obligada o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquel, para que en su presencia tratar de solucionar el conflicto de intereses que las separa.

### **III.B. Clasificación.**

#### **III.B.1.-Conciliación judicial y conciliación extrajudicial.**

Esta clasificación tiene en cuenta que la conciliación se desarrolle ante órganos jurisdiccionales o no jurisdiccionales. Atiende a la naturaleza del órgano conciliador.

#### **III.B.2.- Conciliación Previa y Conciliación Procesal.**

La conciliación preventiva, previa o pre procesal es la que tiene lugar antes del inicio del proceso, mientras que la quinta procesal se produce cuando el proceso ya ha comenzado.

La distinción se basa en el tiempo en relación con la ley es tendencia, de modo que si la conciliación se intenta antes de la psiquis tendencia será preventiva, tendiendo evitar el proceso, y si se realiza después, tendiendo evitar el proceso ya comenzado será quinta procesal.

#### **III.B.3.- Conciliación Obligatoria y Conciliación Voluntaria.**

Dependiendo de que se exija o no el intento de celebración del acta de conciliación, es preciso diferenciar la conciliación obligatoria de la voluntaria

o facultativa, clasificación que tiene sentido tratándose de la conciliación previa, ya sea judicial o extrajudicial.

### **III.C.- Naturaleza.**

#### **III.C.1.- Conciliación y Autocomposición.**

##### **III.C.1.a.- La conciliación como método autocompositivo de resolución de conflictos.**

La conciliación constituyen medios de resolver los conflictos de los denominados autocompositivos. El conflicto se resuelve por los propios contendientes aunque como en el caso de la conciliación y la mediación intervenga un tercero, que nunca impone su solución a las partes. Y aparte la conciliación implica siempre una solución persuasiva del conflicto, soluciones que son la renuncia, el allanamiento y la transacción, porque elevó su jurídico logrado por ella es generalmente una transacción, si bien puede también consistir en una renuncia del solicitante o en un reconocimiento o allanamiento del solicitado a la pretensión de aquel. Lo que quiere decir con esto es que la conciliación, además de auto componer el litigio, si se atiende a su resultado, en Sierra en su consecución otros medios negociables auto con positivos para poner fin al hábito y al proceso, que constituyen e ilícito aumento o causa mediata subyacente en el convenio al que llegan las

partes.

La conciliación se indica línea, dentro del auto composición y entendida como *statu termini* en el que se ha logrado la avenida hacia de los interesados, se resuelve en una de las tres formas de esta: desistimiento, allanamiento y transacción, cuando la conciliación no logra la avenida sin, no solución al conflicto, no alcanza su objetivo, es simplemente una actividad que atiende a la auto composición sin lograrla.

Así, la composición de litigio puede consistir en que una de las partes era en su pretensión material, o la otra en su resistencia, siendo lo normal que se logre mediante concesiones mutuas, col lo que estaremos ante la transacción, es decir ante el contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado. Y aparte en cualquier caso, el que la Denise se logre utilizando diversos medios negociables, generalmente la transacción, no quiere decir que se identifique con ellos, de lo contrario negaríamos su propia entidad contractual a la Denise, convertirla en un puro *nomen iurus vacio* del propio contenido, contenido valga la redundancia que ocuparían algunos de los negocios ya mencionados. Lo ocurre es que a llevarse a la práctica la conciliación haciendo uso de diferentes medios instrumentales, se confunde con ellos; pero la conciliación constituyen una categoría independiente con perfil propio, y en la avenida



hacia la causa externa, inmediata y principal es siempre la propia de la conciliación, poner fin a la controversia que dando en la sombra el contenido dispositivo del acuerdo al que llegan las partes.

### **III.C.1.b.- Fundamento de la Conciliación.**

Cuando los derechos que se considera violados al surgir el conflicto pertenecen a la será dispositivo de su titular, como ocurre generalmente en el ámbito civil y en el laboral, el proceso en ningún caso resulta necesario, sino que los particulares son libres de acudir a el o de resolver el conflicto por vías distintas que el ordenamiento les ofrece, siempre tienen a su alcance concluir un contrato de transacción para evitar el proceso o para poner término al ya iniciado.

En esta idea es imprescindible el fundamento de la conciliación, que hay que buscar en el hecho de que normalmente resulta preferible resolver el litigio por un acuerdo al que voluntariamente y en las partes, que la solución impuesta por otra persona por muy imparcial que sea por mucho autoría de que goce y aunque esté investida de la potestad jurisdiccional.

Por supuesto el proceso siempre debe poder resolver el conflicto, constituyendo el instrumento que tiene la jurisdicción para ello pero lo que al estado le interesa es la conservación del orden jurídico y de la paz social, de

manera que cuando estos objetivos se pueden conseguir por medios distintos del proceso, el estado deja a los particulares en libertad de acudir a ellos.

En este orden de ideas, se pone de manifiesto la conveniencia de evitar el proceso, que resulta un mal costoso para el estado y para los particulares. Sólo es aconsejable acudir al proceso cuando sea indispensable, utilizando los particulares otras instituciones para el logro de la paz jurídica, prescindiendo de aquel y que hasta tal. El estado considera patológico el proceso civil y la conveniencia de evitarlo que exige, por regla general intenta previamente el arreglo amistoso, mediante el llamado de acto de conciliación.

La ordenación del proceso del trabajo descansa sobre la noción de que procesos forma larga y costosa de dirimir conflictos y sobre la idea, aún más importante que la anterior en cuanto a la materia contencioso laboral de que una solución convenio entre las partes si adorna con las debidas garantías, es preferible a la solución impuesta por un tercero.

### **III.C.1.c.- El poder de disposición por las partes.**

La conciliación, como los demás medios auto con positivos, desde siempre ha tenido como límite infranqueable, la propia vigencia del principio dispositivo, de manera que en aquellas contiendas en las que esté

comprendido el interés u orden público las partes no son absolutamente dueños de poder disponer a través de la conciliación, de los derechos e intereses en conflicto.

De este modo la conciliación se presenta como negocio jurídico bilateral en el que se verán implicados los derechos y obligaciones de cada parte y su validez y eficacia dependerá del concurso de libre consentimiento de ambos contratantes y de su capacidad para llevar a cabo actos de disposición.

Resolviendo se generalmente la conciliación en una transacción, esto es mediante concesiones mutuas de las partes en conflicto debe tenerse en cuenta que en el ámbito laboral rige la cláusula de la irrenunciabilidad que derechos del trabajador, lo que en principio constituye un obstáculo a la capacidad de disposición de este sobre sus derechos laborales. No obstante y aparte de lo vio argumento de que si la transacción estuviera prohibida no tendría sentido regular la conciliación y menos en los términos en que se hace, debe recordar seré un lado, que una cosa es la renuncia a un derecho acto unilateral por el que titular hace dejación de un derecho si acto con la consecuencia de que queda extinguido y otra transigir sobre derechos dudosos que están siendo discutidos, y de otro, que generalmente la acuerdo se logra ante órganos del estado, con lo que deben existir ciertas garantías que no se trata de renunciaciones impuestas.

En este orden de ideas se ha venido distinguiendo entre una referencia del principio de irrenunciabilidad a derechos ciertos, sin que queden afectadas por éste las pretensiones reducidas que son dudosas, de forma que se debe hacer hincapié sobre la incertidumbre sobre la existencia del derecho, que caracteriza a la transacción sobre pretensiones y resistencias a lo que señala diferencia en la causa del negocio, o en la caracterización del acto transaccional como negocio bilateral y de carácter oneroso, frente a la renuncia como abandono de derechos sin contraprestación, por ello sea llegada la conclusión de que aún que matizadamente, el negocio transaccional extrajudicial es plenamente válido es compatible con la solución extrajudicial de los conflictos por voluntad concorde de las partes.

### **III.D.- La discutida naturaleza jurídica de la conciliación judicial.**

La conciliación cuando se celebra ante órganos no judiciales, desde el punto de vista de su naturaleza jurídica puede calificarse de actividad auto compositiva, según hemos visto esta caracterización no es sin embargo, suficiente cuando la actividad conciliadora se confía a un órgano jurisdiccional.

#### **III.D.1.- Exposición de las Principales Teorías.**

##### **III.D.1.a.- La Conciliación como Contrato.**

En primer término, la conciliación no puede ser considerada, como se ha pretendido, un simple contrato, alejada por completo del campo procesal. Los que si lo entienden, vienen a afirmar que la conciliación aún cuando se celebre con la intervención del juez, no es de naturaleza procesal sino que su naturaleza es la propia de un contrato de transacción y que lo convenido en acto de conciliación tiene todos los efectos propios de su naturaleza, cual es la de un convenio entre partes, sin que la intervención judicial pueda darle más valor y eficacia que le daría la de un notario, en razón a que no interviene para fallar, sino para autorizar el acto.

Esta concepción, no falta de arraigo, resulta inadecuada e insuficiente para explicar la naturaleza de la conciliación judicial no sólo porque desconoce los efectos que la ley le atribuye sino, y fundamentalmente, porque no distingue la actividad desplegada a través de los actos procesales que se llevan a cabo para distinguir la conciliación y el contrato que concluyen las mismas partes.

### **III.D.1.b.- Naturaleza Procesal de la Conciliación.**

Ante la insuficiencia de la anterior concepción, la doctrina procesal coincide en encuadrar a la conciliación dentro del proceso. Más exactamente, partiendo de esta idea, se discute si es un equivalente o sustitutivo

jurisdiccional, un proceso o un acto de jurisdicción voluntaria.

#### **III.D.1.b.A La Conciliación como equivalente o sustituto jurisdiccional.**

La conciliación constituye un equivalente jurisdiccional, entendiéndose por tal a aquellos otros medios distintos del proceso jurisdiccional, que se dirigen a alcanzar la finalidad característica de este.

La conciliación es una verdadera actuación preliminar, con la que se pretende evitar el proceso, llegando por su medio a la composición amistosa de la ley y en proyecto.

La conciliación es un procedimiento para judicial, acogido o fomentado por el estado, con el fin de intentar un arreglo amistoso que garantice la paz jurídica que está llamado a guardar, sin necesidad de juicio público. El legislador, tratando de evitar los males que el proceso puede acarrear las partes, ha ideado medios de naturaleza privada, tales como la amigable composición, semi privada como el arbitraje, u otros que vienen a sustituir plenamente al proceso como la conciliación.

#### **III.D.1.b.B.- La Conciliación como proceso o como acto de jurisdicción voluntaria.**

No obstante lo anterior la verdadera discusión doctrinal 60 en determinar si la conciliación es un verdadero proceso o un acto o negocio de jurisdicción voluntaria, partiendo de la intervención en ella de un órgano judicial. No cabe mantener una tercera posición frente a las dos contrapuestas expresadas.

La naturaleza procesal de la conciliación ha sido definida para quienes la conciliación constituye un proceso de poca emisión especial por razones jurídico procesales, porque en él se reclama del órgano judicial una intervención judicial auténtica, y de eliminación del posterior proceso. Ciertamente manifiesta el juez no se pronuncia sobre el fondo de la materia en el proceso de conciliación se debate, ya que lo que se pide que es simplemente la obra pacificadora o ha venido obra que promueve el demandante, frente al sujeto pasivo o demandado. Pero el hecho de que no se pida tanto una resolución concreta como una intermediación entre los litigantes, lo que deja un poco la sombra la figura de la decisión en esta clase de procesos, no permite desconocer que aquí hay una verdadera reclamación entre partes y ante el juez, que no tiene por qué no merecer el nombre de satisfacción procesal.

A la postura mantenida se opuso como reparo está en contradicción con el concepto que serán de proceso, al que se define como instrumento de satisfacción de pretensiones. Tal fórmula comprende dos elementos fundamentales el de pretensión y el de satisfacción, por un lado está el

pretendiente, el que formula la pretensión, y por encima de él se halla el órganos del estado, aquí corresponde satisfacer la pretensión, actuando orden llegando su actuación según aparezca o no fundada. Sobre esta base resulta difícil sostener que la conciliación es un verdadero proceso. En la conciliación falta, aparte de otros, el elemento más importante definidor del proceso la decisión del juez que satisface o activamente la pretensión.

Si la conciliación no puede ser un proceso, no es actividad jurisdiccional y ello fundamentalmente porque el juez no interviene en ella para imponer una solución al conflicto, no actúa, por tanto jurisdiccionalmente, hay que encuadrarla en el campo de la jurisdicción voluntaria.

Como es de imaginar las críticas esta posición doctrinal vienen de los defensores de integrar a la conciliación en la jurisdicción contenciosa. En este sentido, se afirma que la actividad que la conciliación desarrolla el juzgador se aparta de la que desarrolla la jurisdicción voluntaria, que los actos de jurisdicción voluntaria son únicamente aquellos en que sea necesaria o se solicite la intervención del juez sin está empeñada, por moverse cuestión alguna, lo que manifiestamente no sucede en esta ocasión, además, la conciliación no es una manifestación de la jurisdicción voluntaria.

Como puede apreciarse, ambas posturas cuentan con defensores y



detractores entre los autores, sucediendo se los argumentos en favor de una y otra opinión. En realidad es mayoritaria la doctrina que mantiene el carácter de proceso de este trámite, tesis que denomina también en la jurisprudencia, no obstante son muy autorizada las opiniones que se inclinan por considerarlo un acto de jurisdicción voluntaria.

#### **III.D.1.b.C.- Conclusión.**

No es que pretendamos nosotros en estas páginas que básicamente se dedican exponer las posiciones de la doctrina respecto al tema y mucho menos dar solución a tan controvertida y delicada cuestión sobre la que se ha vertido opiniones provenientes de autores como los mencionados. Pero después de examinar tantas teorías acerca de la naturaleza de la conciliación judicial, sí que nos consideramos actos para realizar alguna observación.

En principio la postura que nos parece más correcta es la que asigna la conciliación la naturaleza de acto de jurisdicción voluntaria.

Resulta incongruente está tu hijo un proceso para prevenir otro. Pero tampoco pueda aceptarse todos los argumentos de quienes por entender que no constituye un auténtico proceso tiene que acudir a la jurisdicción voluntaria para explicar la naturaleza de la conciliación.

En este sentido se dice que la conciliación falta los dos actos fundamentales del proceso la demanda y la sentencia.

El primero de sus elementos es cierto que está ausente en la conciliación previa, pero no en la quinta procesal, en la que se celebra al comienzo del juicio. Respecto al segundo, a la decisión judicial o sentencia no cabe duda de que no existe en la conciliación pero el acuerdo al que llegan las partes y que es aprobada por el órgano jurisdiccional viene a constituir la sustitución o equivalente no ya del proceso sino de la decisión judicial.

En este sentido la conciliación se encuentra medio de la mediación y de la decisión, posee la forma de la primera y la sustancia de la segunda. La diferencia entre mediación y conciliación radica en la finalidad, puesto que la mediación persigue una solución contractual cualquiera mientras que la conciliación aspira a la composición justa. Existiría una íntima conexión práctica entre la actividad de conciliación y actividad de decisión, hasta el punto de que una y otra termina por confundirse en el sentido de que la decisión es una conciliación impuesta a las partes, o la conciliación una decisión aceptada por ellas. La conciliación es un instrumento que se facilita a las partes para que busquen afanosamente, en colaboración con el juez una solución del conflicto que la separe, pero esa solución no ha de ser una solución cualquiera que sea capaz de poner paz

entre las partes y evitar el proceso, sino una solución justa, aquella que debe producirse conforme a derecho, y que sería la misma que hubiere de proporcionar la sentencia del juez después de proceso.

En este orden de ideas si pensamos en la diferencia que habría entre un acuerdo de conciliación en el que ante una reclamación inicial de ciento se logre a venirse por cincuenta y un proceso en el que con la misma pretensión el demandado se allane parcialmente reconozca deuda cincuenta, renunciando el actor por su parte cincuenta, debiendo dictar el juez sentencia en la que se condene al pago de cincuenta, parece muy difícil separar la conciliación de la decisión.

## **CAPITULO IV**

### **ESTADO ACTUAL DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

#### **IV.A) Regulación de la Conciliación en el ámbito Constitucional Mexicano.**

Como se ha mencionado con anterioridad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, en su Título Sexto relativo al Trabajo y a la Previsión Social, y de manera particular en la Fracción XX de su apartado A, que: "...Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;...",(\*\*), lo que implica que constitucionalmente se encuentra reconocida la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de los asuntos laborales regulados en el apartado A y que tiene que ver con obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, y tiene por objeto el conocimiento, desarrollo y resolución de los mismos, aplicando un esquema de Conciliación como parte fundamental en la actividad jurisdiccional de las Juntas, prevista desde 1924, por criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se les da

el carácter de órganos jurisdiccionales para conocer y resolver los conflictos laborales con procedimientos especializados que permitan la inmediatez, celeridad y solución de dichos conflictos.

#### **IV.B) Regulación de la Conciliación en la Ley Federal del Trabajo.**

Para llevar acabo el conocimiento, desarrollo y solución de los conflictos laborales regulados en el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de manera particular los establecido en su fracción XX, en 1931 se promulgo la Ley Federal del Trabajo, la cual resulta ser una disposición normativa y regulatoria de la norma constitucional mencionada y en la que se prevé derechos sustantivos y adjetivos, que permiten conocer y resolver de los conflictos laborales ya sea de manera conciliatoria o jurisdiccionalmente.

En este sentido tenemos que la Ley Federal del Trabajo, establece en su contenido, diferentes procedimientos para la solución de conflictos laborales, uno de ellos y que es materia de esta investigación, lo es el **Procedimiento Ordinario**, el cual abarca hoy en día, aproximadamente el noventa por ciento de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Procedimiento Ordinario contempla formalmente tres etapas, previstas en los artículos 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son la

de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en estas, se determina que exclusivamente la primera etapa sea totalmente de Conciliación, aunque en cualquier momento o estado del Procedimiento, se pueda llevar a cabo la conciliación para la solución de los conflictos.

En este sentido la Regulación que señala la Ley Federal del Trabajo, constriñe a que al inicio del procedimiento se tenga la posibilidad de que las partes en conflicto traten de llegar a un entendimiento, plasmándose este en un acuerdo y se realice un convenio que permita a las partes la posibilidad de resolver sus diferencias a la brevedad posible con la intervención de la Autoridad y en caso de no hacerlo así, se continúe bajo el riesgo de cada parte el procedimiento, dirimiéndose de manera jurisdiccional y bajo los principios, máximas y normas del derecho previstas para la materia laboral, obviamente el desahogo de un procedimiento en todas sus etapas, implica para las partes incertidumbre jurídica y una mayor inversión de diversos factores que van entorpeciendo el procedimiento, la administración de justicia y la solución del conflicto, por eso y atendiendo a los antecedentes en la forma en como se han desarrollado desde la antigüedad hasta nuestros días, la función conciliatoria no pierde vigencia, ya que por el contrario, implica la posibilidad real que tienen las partes involucradas en el conflicto, para estar frente a frente ante la Autoridad, con la finalidad de explicar, aclarar, discutir y dirimir el conflicto presentado, tratando de avenir a los interesados, como

función de la Autoridad, entendiendo y comprendiendo el problema, visualizando los puntos controvertidos y formulando hipótesis que provoquen las alternativas de solución del conflicto planteado por las partes, lo anterior, en una aplicación puntual de la función conciliatoria por parte de la Autoridad, sin embargo, en la práctica encontramos que en ocasiones no se permite llevar a cabo esta función debido a diversos factores, unos imputables a las partes en conflicto y otros al Tribunal laboral que conoce del asunto, como lo es la falta de disposición de las partes para conciliar el problema, la falta de conocimiento de la materia laboral, aplicación de procedimientos y figuras jurídicas de diversas materias diferentes a las del Trabajo, la divergencia de intereses entre las partes en conflicto y sus apoderados o representantes legales, la falta de tiempo para el desahogo de audiencias, la carga de trabajo, el estado de ánimo y perfil de quien conoce y dirige el procedimiento ordinario laboral en la aplicación de la Conciliación a las partes, entre otros., esta situación si bien se puede salvar llevando a cabo la conciliación en cualquiera de las etapas que integran el procedimiento ordinario laboral, también lo es que implica en muchas de las ocasiones, incertidumbre para la partes y sobre todo para la parte más débil siendo esta la trabajadora, a su vez implica inversión de tiempo, dinero, desgaste emocional y afectación psicológica.

#### **IV.C) La Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral.**

Como ya se menciona, la Conciliación dentro del procedimiento Ordinario Laboral se encuentra prevista como una etapa exclusiva e independiente en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, y del que se desprende la facultad que tiene la Autoridad para realizar una actividad de avenimiento y entendimiento entre las partes y no únicamente a través de sus apoderados legales, sino directamente con los interesados, de tal forma que el conflicto planteado sea aclarado y discutido entre los mismos, con el objeto de facilitar el acercamiento y disolución del conflicto, sin embargo esto no se opone a la posibilidad de que las partes comparezcan a través de sus apoderados en uso de su derecho contemplado en el artículo 692 para efecto de comparecer y acreditar personalidad en el procedimiento laboral que se plantee, sin embargo es de hacerse notar, que resulta muy natural que las partes directamente vinculadas al conflicto no tengan los conocimientos técnico y jurídicos para afrontar en caso de no llegar a un acuerdo, lo procedente al desahogo de un procedimiento ordinario laboral, es por eso que resulta entendible el porque con el afán de prevención, comparecen a menudo los apoderados legales y no directamente los interesados en los conflictos, además de añadir algunas otras circunstancias como la falta de tiempo o para evitar alguna posible rencilla que lejos de beneficiar en la solución del conflicto, lo agrave y se convierta en un obstáculo para la resolución del mismo, es por eso, que resulta importante, el agotar esta etapa lo mas introspectivamente posible, ya que por una parte no permitirá visualizar y desentrañar el origen del conflicto que nos brinde la oportunidad de



resolverlo a través de la aplicación de la Conciliación y por otra parte, para conocer la forma en como se litigara el asunto planteado, en caso de no convenir la solución del conflicto por las partes.

Es preciso señalar que en la practica, aunque se agote en todo lo posible la etapa de la Conciliación por parte de la Autoridad con interacción de las partes, los intereses representados resultan ser muy antagónicos, lo que produce el no acercamiento de la alternativas de solución del conflicto planteado, lo cual se subsana con la posibilidad de que las partes no nada mas en esa etapa del procedimiento lleguen a un acuerdo, sino que lo puedan hacer en cualquiera de sus etapas, sin embargo es de hacerse notar, que el objeto principal de esta investigación, es hacer una concientización de lo importante que es la figura de la Conciliación en la tramitación de los asuntos ordinario laborales, por otra parte, demostrar que la conciliación no solo se le debe de dar una predilección en una sola de sus etapas sino en todas las que integran el procedimiento ordinario laboral, y sobre todo que hoy en día la conciliación debe de ser el gran instrumento jurídico que nos permita lograr una administración de justicia laboral pronta y expedita, a través del acercamiento de las partes, de su entendimiento, de su participación en la alternativas de solución del conflicto, pero sobre todo que tenga la conciliación la función primordial de encontrar equidad, rapidez y eficacia en la solución de los conflictos ordinarios laborales.

De lo anterior, se desprende que la Conciliación, mas que ser una simple etapa en el procedimiento ordinario laboral, debe de ser el gran punto medular con el que la Autoridad le brinde a las partes y al sector productivo, una estabilidad y paz social, permitiendo la interacción de las partes y ofreciendo alternativas de solución que les permita a los interesados en los conflictos, ahorrar tiempo, recursos y propicien un clima laboral mas justo y equitativo.

En este sentido, se propone adaptar el sistema de aplicación de la Conciliación a la realidad económica, política, social, pero sobre todo jurídica, con el objeto de evitar desgastes innecesarios a las partes, que les repercute en aspectos económicos y de tiempo, y en el caso de la Autoridad que le represente una mejoría en la administración de justicia laboral, atendiendo con eficacia cada uno de los asuntos y brindando además de dirección de los procedimientos, alternativas conciliatorias que permitan la pronta solución de los conflictos.

Esa adaptación del sistema de aplicación de la Conciliación en los Procedimientos Ordinarios Laborales, en relación que no solo la contemplemos como una etapa más dentro del procedimiento laboral, sino que se le de especial atención, desde la creación alternativa de un órgano especializado en materia de Conciliación, en donde sus integrantes, cubran los perfiles, habilidades y conocimientos suficientes para desarrollar dicha

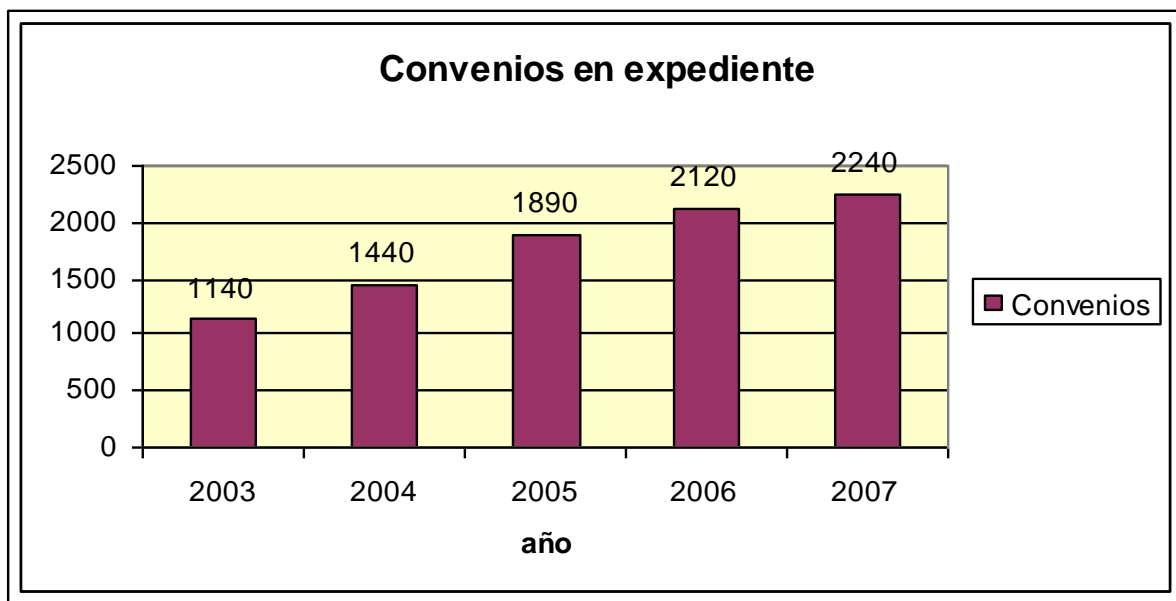
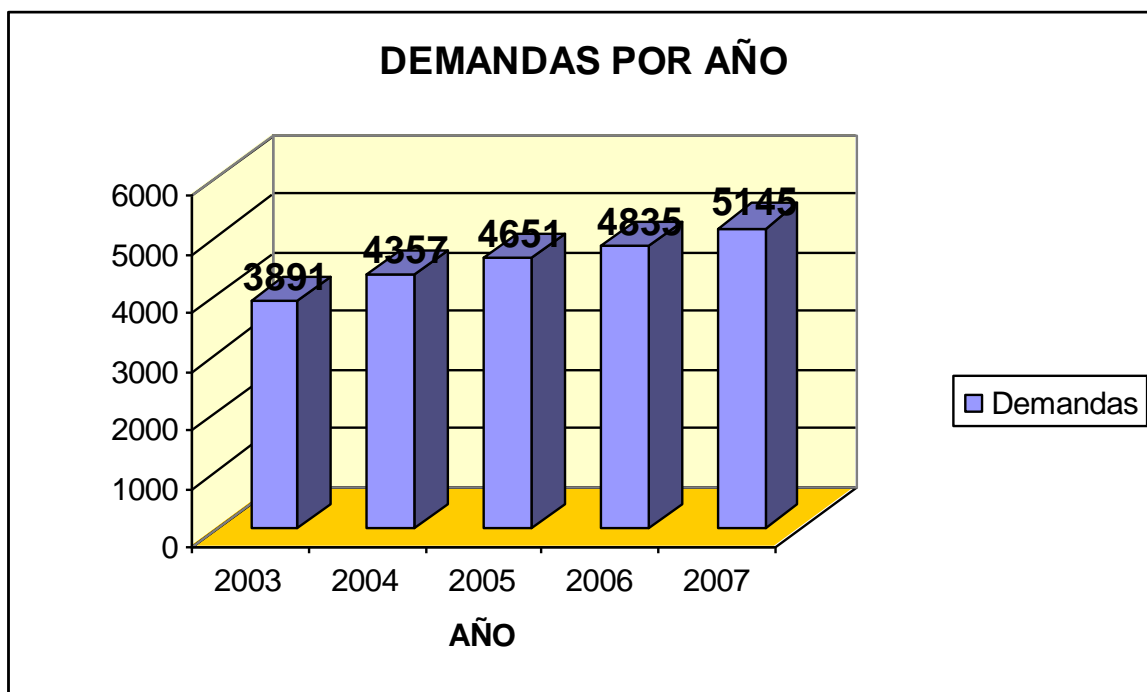
función, este órgano especializado debe de actuar de forma independiente al director del procedimiento en su etapa litigiosa, la cual se agotaría como último recurso para el caso de que las partes no se puedan conciliar por causas ajenas al avenimiento y disposición de las partes para la solución de los conflictos.

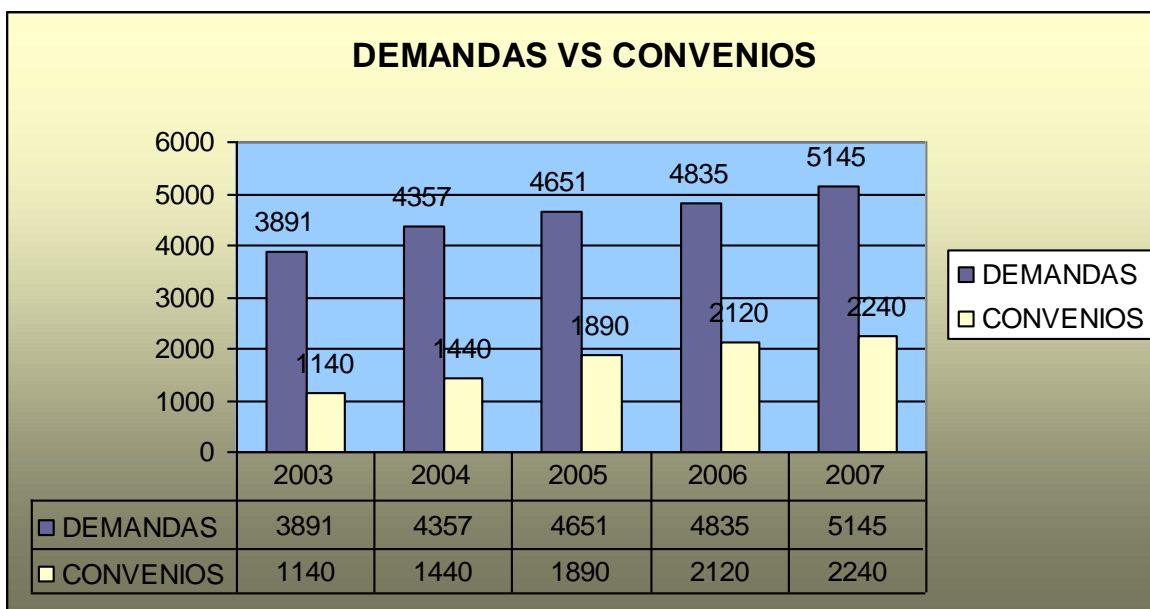
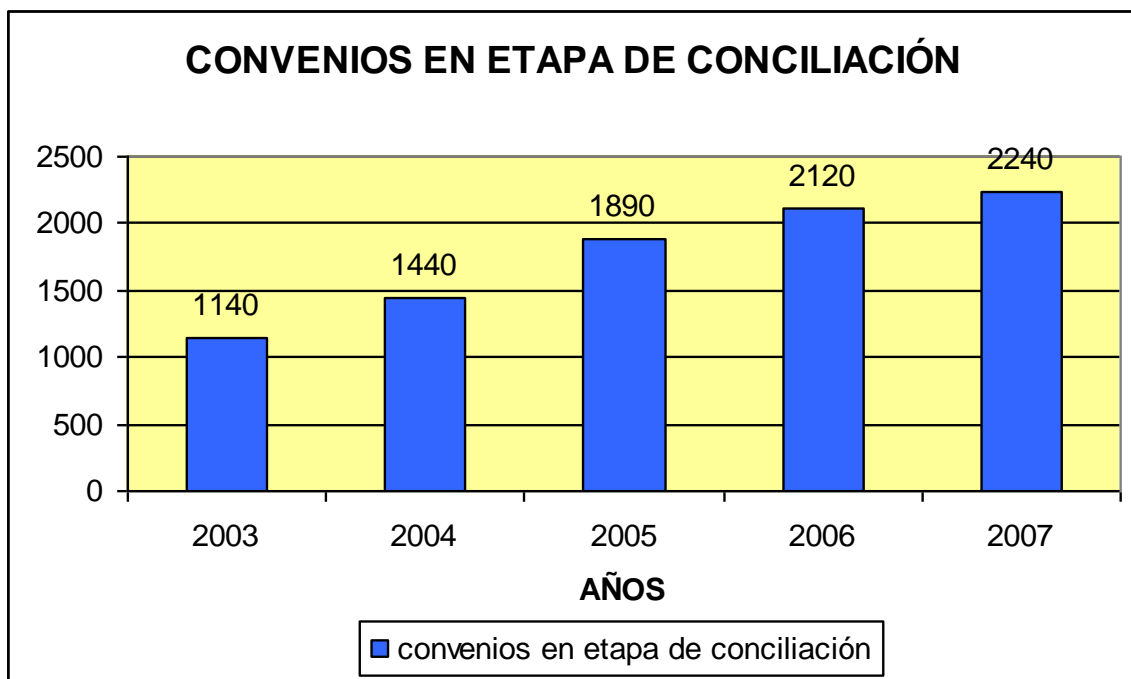
El órgano especializado para realizar la función de Conciliación, se propone que se integre por un Conciliador General y Conciliadores Auxiliares, los cuales tendrían las facultades de que previo a la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas contemplada en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, así como durante la Etapa de Conciliación y hasta antes de la etapa de Demanda y Excepciones, intervengan en el procedimiento citando a las partes, concientizándolas, explicándoles las ventajas y desventajas de desahogar y continuar un procedimiento laboral, ofreciéndoles alternativas de solución de los conflictos con certeza y seguridad jurídica, así como elaborar en su momento el acuerdo que ponga fin al conflicto, elevándolo a la categoría de laudo como lo establece la fracción III del artículo 876 de la Ley de la Materia, no teniendo ningún otra facultad y responsabilidad, mas que la de agotar hasta donde sea posible las técnicas de la Conciliación para disolver el conflicto, en cuanto a las demás etapas que conforman el procedimiento ordinario laboral, este órgano queda facultado para que si se considera pertinente mandar llamar a las partes a una cita especial, que

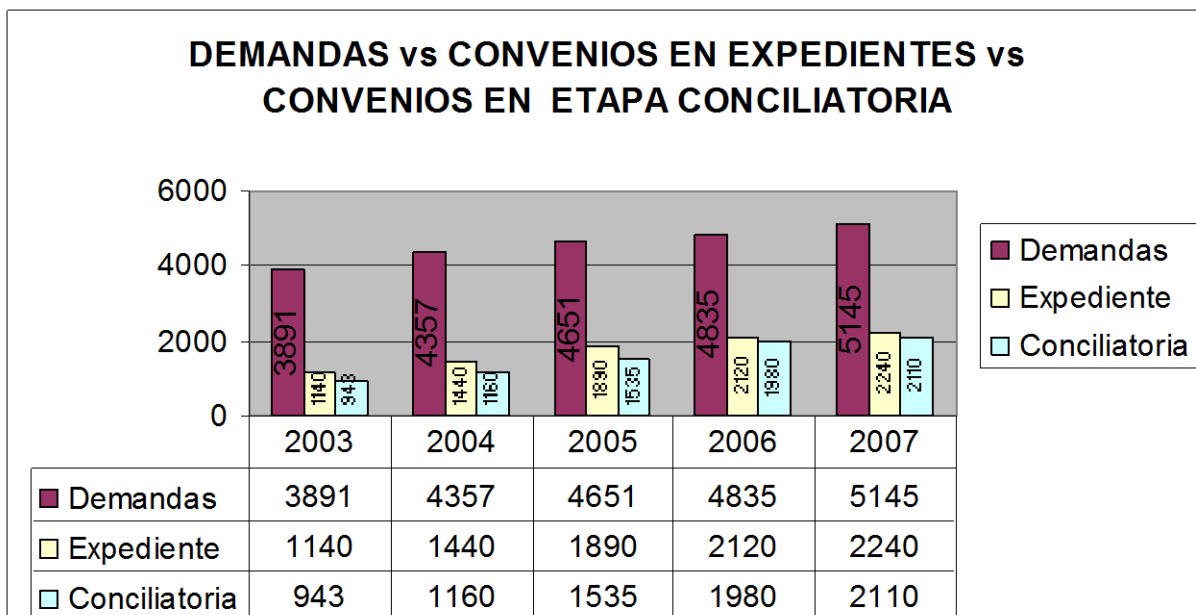
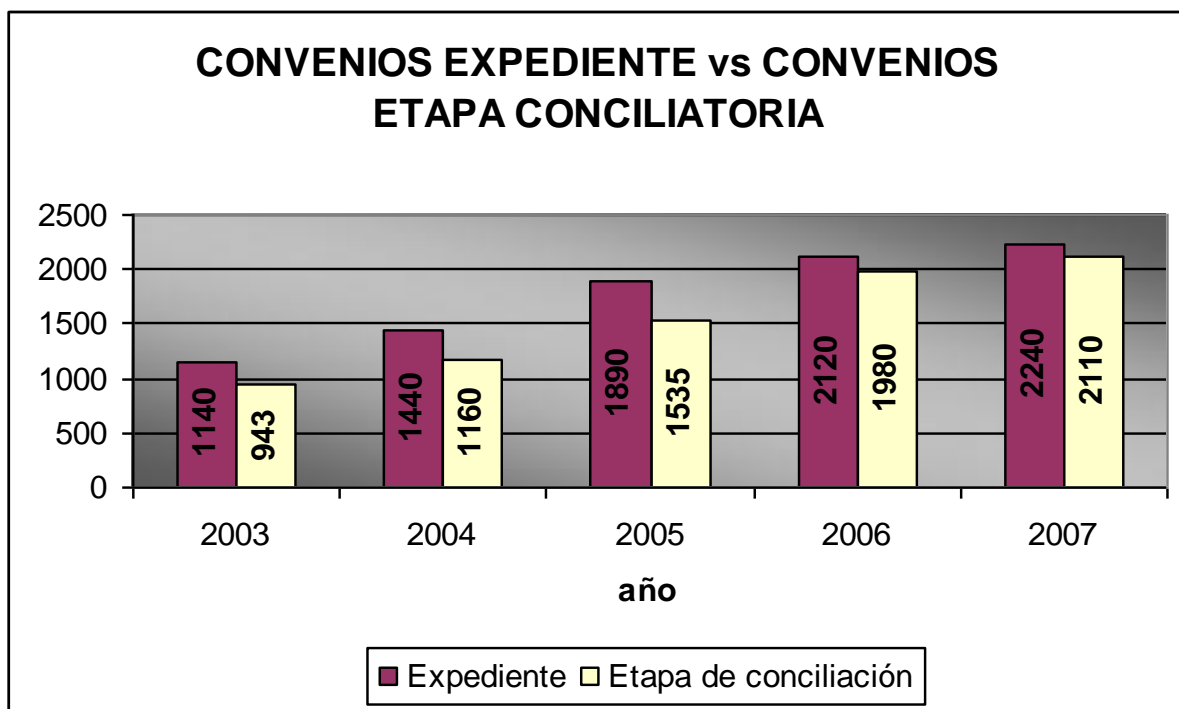
permita tratar de avenir a las partes en alguna otra etapa, pero sin distraer y entorpecer el normal desarrollo del procedimiento.

La Conciliación aplicándola en base a esta propuesta, tendría el efecto de solucionar a la brevedad posible, los conflictos planteados ante la Autoridad Laboral, ya que agilizaría los procedimientos ordinarios solucionándolos a la brevedad posible, aminoraría la carga de trabajo en los órganos laborales y evitaría los altos costos que representa el desahogo de un procedimiento en todas y cada una de sus etapas, contemplando sus recursos y algunos otros medios de defensa para las partes, lo que obviamente representa para las mismas, pérdida de tiempo y dinero, y para la Autoridad el entorpecimiento del desarrollo normal de cada uno de los procedimientos.

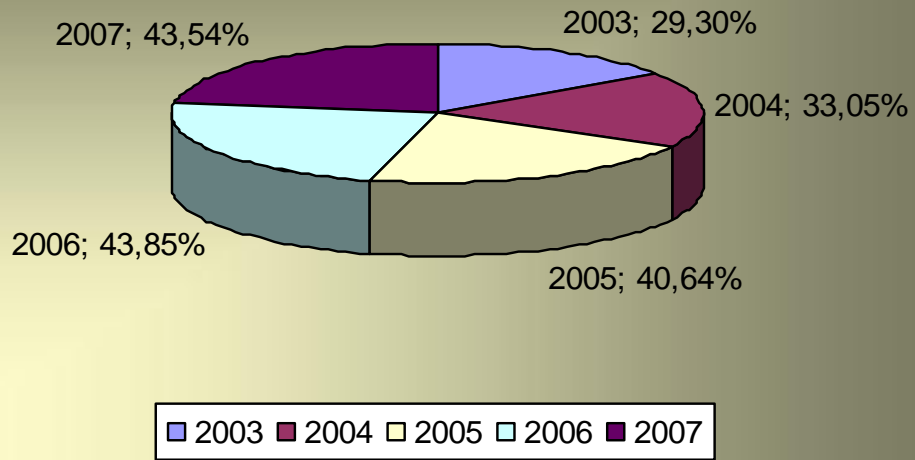
Lo anterior, lo podemos destacar con las siguientes graficas de comportamiento en la solución de los conflictos ordinarios laborales que ha tenido la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro en los últimos cinco años, relacionando el número de demandas presentadas ante el órgano jurisdiccional, el número de convenios realizados en expedientes laborales y la cantidad de convenios elaborados en la Etapa de Conciliación, todos ellos relativos a los años de 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007, lo cual se representa de la siguiente forma:



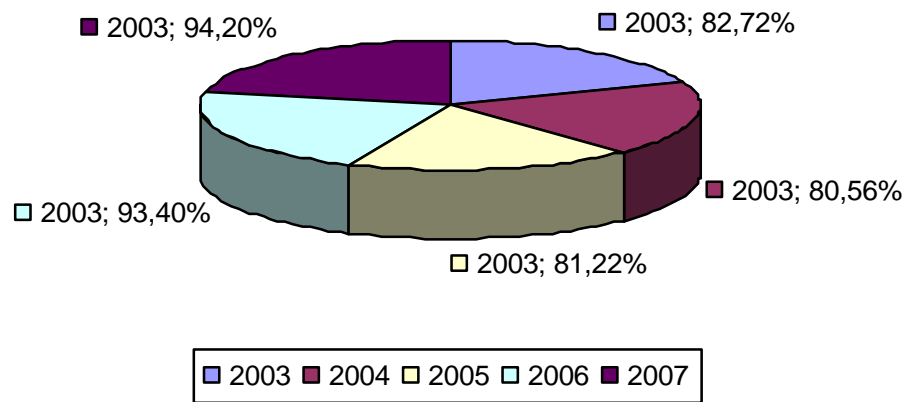




### PORCENTAJE DE CONVENIOS

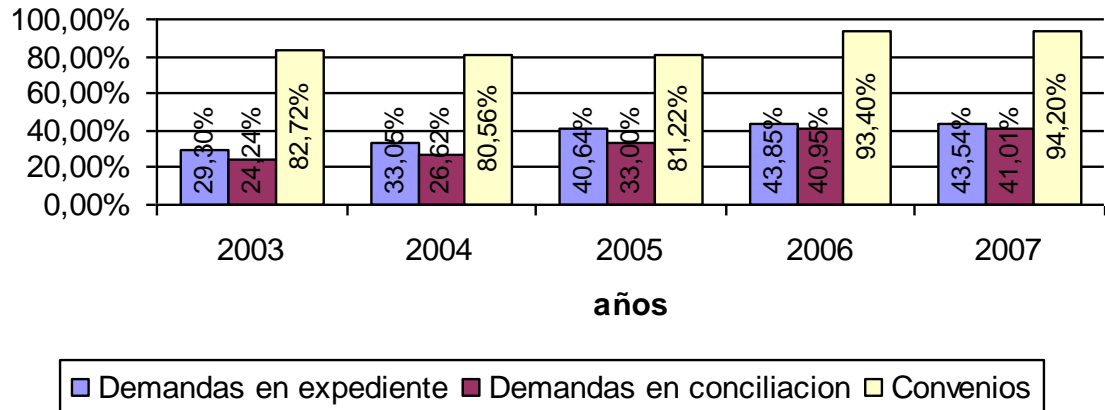


### PORCENTAJE DE CONVENIOS EN EXPEDIENTE EN ETAPA CONCILIATORIA





### PORCENTAJES: DEMANDAS vs CONVENIOS EN EXPEDIENTES vs CONVENIOS EN ETAPA CONCILIATORIA



Considerando lo anterior, es importante resaltar la labor constante de este órgano jurisdiccional por la solución de los conflictos de manera pronta y expedita, sin embargo, es de hacerse notar que aún los niveles o porcentajes derivados de los datos estadísticos tomados del Sistema de Control de Asuntos Laborales denominado SCAL, perteneciente a la propia Autoridad, todavía es perfectible, ya que no se ha podido alcanzar niveles en donde prácticamente por la naturaleza jurídica del órgano laboral, los porcentajes nos reflejen una alta aplicación de la Conciliación para la solución de los conflictos, en virtud de que como ya lo habíamos mencionado, existen diversos obstáculos que son atribuibles a las partes, pero otras a la Autoridad, como lo es la falta de personal, el exceso de carga de trabajo, la

falta de integrantes con perfiles adecuados para la aplicación de la Conciliación, la falta de interacción con las partes, entre otras, es por eso que se propone hacer un especial énfasis en la Conciliación, a través de la creación de un órgano especializado e independiente, que le permita a la Autoridad Laboral separar y atender una fase o etapa tan importante como lo es la Conciliación, de la etapa o fase litigiosa, la cual en este esquema se desarrollaría como última alternativa para dirimir los conflictos.

En este sentido, la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de contemplar en su operatividad administrativa, la creación de un órgano especializado en conciliación para llevar a cabo la aplicación de las diferentes técnicas de conciliación entre las partes, que permitan la solución de los conflictos a la brevedad posible y en la fase previa al litigio, el cual además debe estar integrado por individuos con la capacidad y perfil de acercamiento y avenimiento de las partes, que brindándoles confianza y propiciando una sana relación procedimental, lo anterior no requiere de una reforma a la Ley federal del Trabajo o la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos necesariamente, ya que esta opción resulta ser optativa al considerar que esta implementación requiere de una adaptación y reorganización administrativa mas que jurídica, la cual resultaría a su vez viable para que los diferentes órganos de justicia laboral cuenten con este sistema.

#### **IV.D) Efectos de la Implementación de la Conciliación:**

En lo **Administrativo** permitiría contar con personal capacitado y con el perfil de un conciliador, realizando un mejoramiento en la organización y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales laborales, aminorando la carga de trabajo en los mismos, y resolviendo a la brevedad posible los conflictos planteados por las partes.

En lo **Jurídico** se realizaría una simplificación en el procedimiento y laboral, otorgando mayor énfasis a la etapa conciliatoria con el objeto de provocar y obtener la solución de los conflictos.

En lo **Social** generaría una mayor confianza de los ciudadanos, y en especial de los trabajadores en las instituciones encargadas de la Administración de Justicia Laboral, así como brindar por parte del Estado una respuesta inmediata con certeza jurídica en los conflictos planteados.

En lo **Económico** evitaría desgastes innecesarios en tiempo y dinero para el trabajador y patrón en la tramitación de los procedimientos laborales, a través de la solución de los conflictos.

En lo **Político** generaría el cumplimiento irrestricto del mandamiento Constitucional relativo a las impartición de Justicia Laboral.

En lo **Psicológico** las partes (trabajador y patrón) obtendrían un estado de certidumbre sobre la mejor solución de sus conflictos.

## **CAPITULO V**

### **PROPUESTA DE IMPLEMENTACION DE LA ACTIVIDAD CONCILIATORIA A TRAVES DE UN ORGANO ESPECIALIZADO.**

#### **V.A) Planteamiento General.**

La jurisdicción del Trabajo e México, es decir la facultad estatal de resolver con base a su soberanía, las controversias surgidas en su territorio, esta conferida en resumen, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como se ha expresado en capítulos anteriores, la Idea del Constituyente de 1917 no fue crear un órgano que conociera del arbitraje obligatorio al que debían de someterse los conflictos entre el capital y el trabajo.

Con el tiempo se fue modificando dicha idea y con ello la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, quedando como hasta ahora conocemos la fracción XX del Aparatado A y su respectiva Jurisprudencia.

La esencia de la creación de la Juntas de conciliación y Arbitraje lo es la integración tripartita donde concurren las diversas fuerzas del poder (capital,

trabajo y gobierno), con el objeto de dirimir sus conflictos a través de la conciliación y del arbitraje.

Con el tiempo se ha visto que la Juntas no han cumplido del todo con esta integración tripartita, pero si con la función jurisdiccional y conciliatoria a través del conocimiento y resolución de los conflictos.

De lo anterior, encontramos a través de esta investigación, que las Juntas al tener conocimiento de los asuntos que les compete se ubican en dos planos, el primero la posibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes con la finalidad de dirimir el conflicto a la brevedad posible y la segunda es que si no existe esa posibilidad al inicio de todo procedimiento, implica el desahogar el procedimiento laboral en todas y cada una de sus etapas hasta en tanto se de la alternativa de solución entre las partes involucradas o se resuelva el conflicto por la Autoridad por medio del dictado del Laudo.

En este sentido el trabajo en cuestión, nos lleva a reflexionar sobre la forma en como las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican el sistema de Conciliación como un instrumento en la solución de los conflictos, generándose en base al análisis teórico y practico planteado en los capítulos anteriores, que la Institución de la Conciliación es el medio idóneo para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el capital, sin embargo, estadística y gráficamente refleja que aproximadamente del 29 al 43 por

ciento de los asuntos conocidos por la Autoridad Local en los años de 2003 al 2007, se han resuelto por medio de un convenio dentro de juicio, y de ese porcentaje, del 82 al 94 por ciento se resuelve a través de un convenio entre las partes en la fase conciliatoria, lo que implica relativamente la aplicación del sistema conciliatorio, pero no del todo de manera adecuada y eficiente.

En base a las consideraciones mencionadas es que se propone para enfatizar y resaltar la importancia de la Institución de Conciliación prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, y su cuerpo normativo secundario Ley Federal del Trabajo, así como adecuar y mejorar la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la solución de los conflictos, la implementación de un Órgano Especializado en Materia de Conciliación, el cual permita ya sea de manera preventiva antes de iniciar o de manera correctiva dentro de juicio, dirimir los conflictos de manera eficiente y ordenada, incrementado los porcentajes de solución de los conflictos a través del sistema conciliatorio y evitando a las partes un desgaste en tiempo y dinero, que conlleve una posible afectación en su patrimonio por el desahogo del asunto planteado y que genere a las partes incertidumbre jurídica.

Este Órgano Especializado en Materia de Conciliación en base a las aplicación de los principios procesales de inmediatez, oralidad, y aplicando las medidas necesarias para la mayor economía, concentración y sencillez

del proceso, así como la disposición de las partes, conforme lo establecen los artículos 33, 53 fracción I, 685, 876 fracción II y III y 878 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se propone que dicho órgano sea implementado en el Sistema de Administración de Justicia Laboral a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en dos aspectos, el primero de ellos relativo a la Conciliación Preventiva o Extraprocesal y el segundo relativo a la Conciliación Correctiva o Procesal.

#### **V.A.1 CONCILIACIÓN PREVENTIVA O EXTRAPROCESAL.**

Este aspecto implica que el Órgano de Conciliación Especializado tendría una atención de los asuntos antes de iniciar un procedimiento laboral, con la finalidad de que en su mayoría de estos asuntos se resuelvan en esta instancia y con la colaboración de las partes, de manera imparcial, legal y efectiva, previo a la posible presentación de una demanda laboral, evitando con ello carga de trabajo para el órgano jurisdiccional y planteando a los usuarios alternativas de solución que concluyan con el conflicto a la brevedad posible y sin mayor inversión de tiempo y recursos.

#### **V.A.2 CONCILIACIÓN CORRECTIVA O PROCESAL.**

Este aspecto es para el caso de que definitivamente no se llegara a un acuerdo en la Conciliación Preventiva o Extraprocesal, y se llegara a



presentar una demanda laboral por cualquier causa, una vez dentro del procedimiento este órgano tenga su principal función, en la etapa de Conciliación prevista en la Ley Federal del Trabajo, antes de agotar las etapas que comprenden en estricto sentido el litigio de un asunto por las partes, además de que en esta situación el órgano conciliador estaría al pendiente de brindar alternativas de solución a las partes en cualquier etapa del procedimiento, agilizando el mismo y procurando una impartición de justicia de manera pronta y expedita.

Lo anterior deriva que con solo una modificación al Reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y una adecuación e inversión administrativa en los tribunales laborales, lo cual no resulta contrario a la Ley Primaria y Secundaria, se puede implementar esta propuesta que redituaria para la Administración Pública y de manera particular a las Juntas, por medio de la prestación de un mejor servicio para las partes en la solución de conflictos pre y post procesal, en disminución de carga de trabajo, así como en la impartición de justicia pronta y expedita, cumpliendo con lo marcado por la Constitución General de la República y los Principios del Derecho sustantivo y adjetivo del Trabajo, proporcionando con ello a la ciudadanía en general y a las parte involucradas, una garantía de seguridad e incertidumbre jurídica, además de ahorro de tiempo y recursos, encontrando a la brevedad posible, la solución a sus conflictos planteados ante la Autoridad.

### **V.A.3 Propuesta de Reforma Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.**

A su vez esta propuesta puede ser elevada a una reforma Constitucional en su artículo 123 de la Carta Magna y en los Titulo Doce y Catorce de la Ley Federal del Trabajo este último en sus Capítulos VI, VII y XVII, relativos al Personal Jurídico de la Junta, Derecho Procesal del Trabajo comprendiendo el término procesal y forma de notificar un citatorio a las partes en función conciliatoria y la intervención del Órgano Conciliatorio Especializado en el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tales reformas o adiciones quedarían de la siguiente forma:

***Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Fracción XX*** “...Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno; **preponderando la Conciliación para la solución de los conflictos a la brevedad posible, a través de la creación de un Órgano de Conciliación Especializado que brinde opciones a las partes, previo y durante la tramitación de un procedimiento laboral...**”.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO:**

**TITULO DOCE.**

**PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

**Artículo 625** "... El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, **Conciliadores**, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas que deba componerse cada Junta, **así como el número de integrantes del Órgano de Conciliación Especializado...**".

Implementación como Artículo 629 "... **Los Conciliadores deberán de satisfacer los siguientes requisitos: I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II.- Tener Título legalmente expedido de licenciado en derecho; Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, así como en las características y habilidades para desempeñar el puesto; IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y**

**V.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal...**

**Artículo 632** "... Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares, **Conciliadores** y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo...".

**Implementación como Artículo 643** "**... Son faltas especiales de los Conciliadores: I.- Conocer de un negocio para que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley; II.- Retardar la tramitación de un negocio; III.- No expedir oportunamente los citatorios respectivos; IV.- No atender y brindar el servicio de conciliación a las partes; y V.- Las demás que establezcan las Leyes...**".

**Artículo 644** "...Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares, **Conciliadores** y Presidentes de Juntas Especiales: I.- Violar la prohibición del artículo 632; II.- Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las joras de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo; III.- Recibir directa e indirectamente cualquier dádiva de las partes; y IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución ,a juicio de la Autoridad que hubiese hecho el nombramiento...".

**Artículo 645** *“... Son causas especiales de destitución: IV.- De los Conciliadores: a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos, y b) No realizar su función Conciliadora...”*.

**Artículo 646** “... La destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares, *Conciliadores* y presidentes de las Juntas Especiales, se decretará por la Autoridad que hubiese hecho el nombramiento...”.

## **TITULO CATORCE.**

### **NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

#### **CAPITULO I**

##### **PRINCIPIOS PROCESALES.**

**Artículo 685** “... El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, *además de implementar el Órgano de Conciliación Especializado...*”.

#### **CAPITULO VII**

##### **DE LAS NOTIFICACIONES**

**Artículo 742** “...Se harán personalmente las notificaciones siguientes: **XIII.- Los citatorios emitidos por el Órgano de Conciliación Especializado...**”.

**Artículo 876** “...La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:  
II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes **por medio del Órgano de Conciliación Especializado** y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio...”.

**Artículo 878** “... La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes **para que arreglen sus intereses por medio de la intervención de oficio o a petición de parte del Órgano de Conciliación Especializado**, y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;...”.

**Artículo 880** “... La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará conforme a las normas siguientes: **I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes para que arreglen sus intereses por medio de la intervención de oficio o a petición de parte del Órgano de Conciliación Especializado, y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para el ofrecimiento de sus pruebas;...**”.

**Artículo 884** “... La audiencia de desahogo de pruebas, se llevará a cabo conforme a las normas siguientes: **I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes para que arreglen sus intereses por medio de la intervención de oficio o a petición de parte del Órgano de Conciliación Especializado, y si estas persistieren en su actitud, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas...**”.

## **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Se debe de implementar que uno de los órganos integrante de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo será el Órgano de Conciliación Especializado, el cual tendrá como principal función, la de avenir a las partes para la solución de los conflictos a la brevedad posible, realizándose una conciliación preventiva o extraprocesal y/o correctiva o procesal.

### **V.B).- INTEGRACION DEL ORGANO DE CONCILIACION ESPECIALIZADO.**

El Órgano de Conciliación Especializado, deberá de integrarse para su funcionamiento de Un Coordinador General de Conciliadores y del número que se considere pertinente de Conciliadores Auxiliares, dependiendo de las necesidades administrativas y de la carga de trabajo de la Junta Local o

Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, los cuales dependerán de estas últimas para su coordinación y funcionamiento.

El Coordinador de Conciliadores deberá de estar en contacto directo con el Presidente de la Junta Local o de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, a efecto de verificar y organizar la agenda de los asuntos en los que tendrán intervención.

Los Conciliadores Auxiliares, deberán de realizar su función de avenimiento de las partes, de acuerdo a la agenda previamente establecida y en base a la dirección de su Coordinador, levantando en su caso de llegar a un arreglo el convenio respectivo o en caso de no ser así, levantar la constancia de la comparecencia de las partes en donde se haga constar que agotaron la Etapa de Conciliación y al no llegar a un acuerdo, las partes solicitan se continúe el Procedimiento en sus etapas consecutivas.

#### **V.C).- NOMBRAMIENTO DE LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE CONCILIACIÓN ESPECIALIZADO.**

El nombramiento de los integrantes del órgano mencionado quedará a la decisión del Secretario del Trabajo y Previsión Social y de los Gobernadores de las Entidades Federativas, determinando el número de personas que lo integraran, l anterior de conformidad con lo que establece el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo.



#### **V.D).- PERFIL O CARACTERISTICAS DE LOS INTEGRANTES DEL ORGANISMO DE CONCILIACION ESPECIALIZADO.**

Es importante señalar que más que establecer parámetros mínimos y máximos en este apartado sobre el perfil de los Conciliadores, si es necesario especificar características esenciales de los integrantes de este órgano, con el objeto de que cumplan con su actividad y generen a la brevedad posible la solución de los conflictos sin necesidad de abordar las etapas litigiosas, así como desvirtuar la idea original de este órgano de conciliación especializado.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se requiere que el Conciliador se encuentre y conozca las técnicas de interacción con los individuos y de manera particular con las partes en un procedimiento, que tenga control de las situaciones sin tomar en consideración la situación personal, que tenga facilidad de palabra, así como la facilidad para socializar y relacionarse, además de tener conocimiento jurídico en la materia, que sepa conducirse de una manera apropiada con las partes, que genere confianza a los involucrados, que sepa desentrañar los diferentes intereses y objetivos de las partes a fin de proporcionar las alternativas de solución más adecuadas, que tenga la capacidad para sugerir y en su caso imponer las medidas que sean necesarias para la solución de los conflictos, que tenga amabilidad, cordura,

paciencia y tolerancia para generar en las partes confianza, acercamiento y viabilidad en la solución del conflicto.

En este sentido, el precisar de manera tan detallada implica no buscar una persona perfecta en el arte de Conciliar, sino por el contrario individuos que estén comprometidos con el servicio público, que tenga convicción y espíritu de servicio, pero que además sean los interlocutores entre las partes que generen opciones de solución a los conflictos planteados, sin pérdida de la credibilidad en ellos mismos, y desde luego en la Institución a la cual representaran.

#### **V.E).- FACULTADES Y DEBERES.**

Los Conciliadores tendrán como facultades la posibilidad de tener acceso de manera inmediata con las partes, ya sea en la etapa de Conciliación Preventiva o Extraprocesal o en la Conciliación Correctiva o Procesal, y en el caso de esta última se permitirá el acceso a los expedientes, con el propósito de conocer las condiciones de los procedimientos, además de citar a las partes en cuanto lo consideren pertinente a efecto de tener pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el conflicto planteado

Los Conciliadores tendrán como deber principal la solución de los conflictos vía conciliatoria, para esto deberán de implementar sus conocimientos y

habilidades que permitan brindar a las partes alternativas de solución, además de procurar una amable composición entre las mismas, evitando desgaste innecesarios tanto en tiempo y dinero, así como a la Institución Gubernamental.

## **CONCLUSIONES**

### **LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Es importante reconocer que existen diversas formas de solucionar un conflicto, dentro de las cuales tenemos la Conciliación, que a lo largo de esta investigación, se ha explicado teórica y prácticamente, como es su aplicación, alcance e importancia en el procedimiento laboral.

En este sentido, la Conciliación ha dejado de ser una palabra, una estrategia o una forma complementaria de la Actuación de las partes y de la Autoridad en un procedimiento, sino que se ha convertido en una institución de la cual se desprende con la interacción de los participantes, como una alternativa viable para la rápida solución de los conflictos, sin embargo esta no se da por sí sola, debe de ir acompañada o precedida de la disposición de las partes y debe de estar alentada por la Autoridad, a través de formas atractivas que propician un claro y avanzado entendimiento entre las partes.

Podemos concluir, que la Conciliación es el medio alternativo de solución de conflictos laborales más eficaz, ya que por un lado representa un mandamiento Constitucional y Legal a través de la Carta Magna y de su Ley

Secundaria en la materia, por otra parte implica una realización procesal al estar incluida como una de las etapas en el procedimiento laboral y en tercer lugar es una institución aplicada y aceptada por las partes y la Autoridad como la forma idónea de arreglar un asunto, sin necesidad de incertidumbre jurídica y si por el contrario con la garantía de legalidad y de economía en tiempo y dinero, para las partes involucradas.

### **LA CONCILIACIÓN COMO INSTITUCIÓN.**

En este aspecto, la Conciliación ha jugado un papel muy importante en el desarrollo de la sociedad y sobre todo en el ámbito laboral, ya que a través del tiempo se ha fortalecido y ha brindado a quienes la han utilizado resultados asombrosos, al grado de vincularse con procedimientos en diferentes partes del mundo, como sucedió en la época del desarrollo de los obreros en México, la Revolución Industrial en Inglaterra, el auge de la industria en Estados Unidos, Francia, Alemania, la explotación del hombre por condiciones de trabajo infrahumanas, el desarrollo industrial en México, el reconocimiento de los derechos sociales y conquistas laborales consagradas en la Constitución de 1917, así como el surgimiento de las relaciones obrero patronales y su equilibrio en el desarrollo de los factores de la producción hasta la actualidad.

En conclusión, la Conciliación como Institución es una figura jurídica que da sustento a una parte de la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y permite que las partes solucionen sus conflictos independientemente de la fase en la que se encuentre el procedimiento a través de un convenio, como una forma diferente a la parte litigiosa y a la decisión de la Autoridad al resolver el conflicto planteado tradicionalmente por medio de un Laudo o resolución que ponga fin al juicio.

### **LA CONCILIACIÓN PREVIO Y DURANTE EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Es necesario que en todo conflicto laboral, exista el acercamiento entre las partes involucradas, el dialogo, el respeto a las diversas posturas, la tolerancia y la posibilidad de que la Autoridad pueda intervenir en caso de ser necesario, en este sentido resulta indispensable que la Institución de la Conciliación sea aplicada por el Estado, como órgano regulador de la relaciones obreras patronales, implementado la Conciliación con los mecanismos señalados en esta investigación, de manera preventiva y correctiva, permitiendo con ello la solución de los conflictos de manera rápida y eficiente, brindando a las partes tranquilidad y seguridad jurídica.

En conclusión, la Conciliación previa y durante el Procedimiento laboral, es una necesidad para el conocimiento de los conflictos laborales, así como

para su pronta solución, por lo que al darle mayor atención a esta Institución, proporcionaría una mejor eficiencia al órgano jurisdiccional, desde la solución de los conflictos hasta el abatimiento del rezago, además de que se cumpliría con el principio Constitucional para que las partes que acudan a los órganos laborales, obtengan en sus conflictos planteados una justicia pronta y expedita, guardando el equilibrio entre los factores de la producción.

### **LA CONCILIACIÓN A TRAVÉS DE UN ÓRGANO ESPECIALIZADO.**

La Conciliación como un instrumento en la solución de los conflictos laborales, requiere para su adecuada aplicación de personal comprometido con la Institución, con pleno entendimiento y sentido de impartición de justicia, además de tener los conocimientos legales, la habilidad y destreza para interactuar con las partes, desentrañar los conflictos y resolverlos, para tal efecto, se necesita indiscutiblemente un órgano independiente para la correcta aplicación de la Conciliación, basándose en el esquema planteado en este trabajo, el cual deriva un sistema de organización dependiente de los órganos internos laborales como lo son la Junta Local y Especiales de Conciliación y Arbitraje, permitiendo con ello que gente especializada en la diferentes técnicas de conciliación, tengan contacto con las partes previo a iniciar el procedimiento y durante la tramitación del mismo, buscando la solución de los conflictos en cualquier etapa del juicio, independientemente del personal que atendería los conflictos en sus etapas litigiosas.

En conclusión se requiere de un órgano especializado en materia de conciliación, el cual ha sido planteado en este trabajo, y con lo que se permitiría tener una atención adecuada de los órganos jurisdiccionales a las partes en controversia fuera y dentro de juicio, permitiendo con ello la pronta solución de los conflictos.



## Bibliografía

ALCALÁ, Zamora.- Derecho Procesal Mexicano.- Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1976.

AROB, Louis.- Diccionario de Términos Legales.-Editorial Limusa, México, 1982.

BUEN LOZANO, Nestor de.- Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1981.

BUEN LOZANO, Nestor de.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1997

BUEN LOZANO, Nestor de.- La Reforma Procesal Laboral.- Editorial Porrúa, México, 1983.

CALAMANDREI, Piero.- Estudios Sobre el Proceso Civil.- Traducción de Sentís Melenedo, s.e. Buenos Aires, 1945

CARPISO, Jorge.- La Constitución Mexicana de 1917.- Editorial Porrúa, México, 1983

CARPISO, Jorge.- La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Editado por el Instituto de Inverstigacioanes Jurídicas UNAM, México, 1975

CASTAN, Tobeñas.- Derecho Civil Español Común y Foral.- Vol. II, Tercera Edición, España, 1952.

CASTORENA, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Cuarta Edición, Editorial Gráficos ERS, México, 1964

CASTORENA, J. Jesús.- Procesos del Derecho Obrero.- Primera Edición, Editorial Didot, México, 1964

CASTORENA, J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.- Editorial Porrúa, México, 1976

Confederación de Cámaras Industriales.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- interpretación de las Fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional en el concurso abierto sobre el tema organizado por la

Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, s.e., México, 1924.

Conferencias Preliminares organizadas por la Confederación de Cámaras Industriales.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, s.e., México, 1924

Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.- El Artículo 123.- Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, s.e., México, 1974

COSSIO DÍAZ, José Ramón y FIX ZAMUDIO, Héctor.- El Poder Judicial en el Ordenamiento Mexicano.- Editorial F.C.E., México, 1995

CUEVA, Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1949

CUEVA, Mario de la.- la Jurisdicción del Trabajo en el Derecho Mexicano.- Editorial Padova, CEDAM, México, 1965

DAVALOS, José.- Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1985

DEVIS ECHANDIA, Hernando.- Compendio de Derecho Procesal.- Tomo I, Segunda Edición, Editorial ABC, Bogotá, 1972

FIX ZAMUDIO, Héctor.- Artículo "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" en el Libro Cuestiones laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, Coordinado por José Davalos, México, Editorial UNAM, 1988

FROMONT DE BOUAILLE, C. de.- Conciliación y Arbitraje.-Traducción Española por Carlos Frontaura, Casa Editorial Saturnino Calleja Fernandez, s.e., Madrid, 1930

GARCÍA RAMÍREZ, Jorge.- Guía de Derecho Procesal del Trabajo.- Cuaderno de Apoyo a la Docencia, Editorial Hear Taller Gráfico, Querétaro, Qro. 1996.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto.- Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1976

PORRAS Y LÓPEZ, Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1964

ROUAIX, Pastor.- Genesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.- Comisión Nacional Editorial del C.E.N., México, 1984

TRIGO, Octavio M.- Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.- Ediciones Botas, México, 1939

TRUEBA URBINA, Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1941

TRUEBA URBINA, Alberto.- El Artículo 123.- Editorial Talleres Gráficos Laguna, México, 1943

TRUEBA URBINA, Alberto.-Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1965

TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1978

### **Legislación:**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Editorial Trillas, México, 1999

Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México, 1999

Ley Orgánica del Poder Judicial Federal.- 1999

Ley Orgánica del Poder Judicial Local.- 1999

Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de Arteaga.- Edición Oficial, México 1922.

### **Revistas y Periódicos:**

BASSOLS, Narciso.- Artículo Autoridades y Jueces del Trabajo, Revista de la Facultad de Derecho de México.- México, enero-abril, 1978, T. XXVIII, No. 109

BASSOLS, Narciso.- Artículo ¿Que son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, Revista de la Facultad de Derecho de México.- México, enero-abril, 1978, T. XXVIII, No. 109

FIX ZAMUDIO, Héctor.- Consideraciones en Torno a la Naturaleza Jurídica de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Revista del Trabajo México, Abril-Junio 1974. T. IV, Séptima época.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente.- Excelsior, 27 de enero de 1930, página 6, Sobre la Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

PALLARES, Eduardo.- La Justicia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Revista El Economista, órgano del Instituto de Estudios Económicos y Sociales, México, 1939, No. 18

Revista del Instituto de Derecho Comparado.- Panorama del Derecho Mexicano.- Tomo I, Editorial UNAM, México, 1963.

TRUEBA URBINA, Albero.- Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la Revista del Trabajo y Previsión Social, México, Febrero, 1941, Tomo IX, No. 37

### **Jurisprudencia:**

Semanario Judicial de la Federación, México, Tomo XIII

Semanario Judicial de la Federación, México, Tomo XIV

Semanario Judicial de la Federación, México, Tomo XV

Semanario Judicial de la Federación, México, Tomo XVI

Semanario Judicial de la Federación, México, Tomo XVII

### **Diccionarios:**

CABANELLAS, Guillermo.- Diccionario Usual.- Tomo I, II y III.- Editorial Arayú. Argentina, 1953

PALLARES, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Editorial Porrúa, México, 1956

PINA VARA, Rafael De.- Diccionario de Derecho.- Editorial Porrúa, México, 1980

Diccionario de Derecho Privado Usual.- Editorial Labor, España, 1984

Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Editorial Porrúa, Tomo II, México, 4a. Edición, 1991 p. 568. Instituto de Investigaciones Jurídicas